DNBs etiske retningslinjer for Tredjeparter

FORMÅL OG OMFANG

Innledning: Et felles engasjement for ansvarlig forretningsdrift

Samfunnsansvar er en integrert del av DNBs forretningsstrategi og verdier. Vi er opptatt av langsiktig verdiskaping og ønsker å bidra positivt til samfunnet, blant annet ved å være pådrivere for bærekraftig omstilling. Vi vil samarbeide med Tredjeparter som deler disse verdiene. Med «Tredjeparter» menes typisk leverandører av ulike produkter og tjenester som DNB kjøper, men det kan også være andre kategorier av kontraktspartnere som for eksempel agenter, distributører og ulike typer samarbeidspartnere. Som et minimum skal disse følge DNBs etiske retningslinjer for Tredjeparter (dette dokumentet, heretter kalt «Retningslinjene»).

Disse Retningslinjene er basert på, men ikke begrenset til, internasjonale retningslinjer og konvensjoner, blant annet OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper om ansvarlig næringsliv, FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner om barnearbeid (C138, C182), tvangsarbeid (C029, C105), diskriminering (C100, C111), organisasjonsfrihet (C087, C098) og avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet C190).

Selv om Retningslinjene er basert på internasjonale rammeverk, skal Tredjeparter følge alle gjeldende lover og forskrifter i de land der de har virksomhet og er registrert. Dersom lokale lovkrav og standarder er mindre strenge enn kravene beskrevet i disse Retningslinjene, eller tilsvarende ikke finnes, skal DNBs Tredjeparter alltid oppfylle de strengeste kravene, forutsatt at dette ikke er i strid med lover eller forskrifter.

Hvem Retningslinjene gjelder for

Tredjeparter og deres leverandørkjeder

Retningslinjene gjelder for Tredjeparter til DNB og DNBs enheter der DNB har bestemmende innflytelse. Den enkelte Tredjepart er ansvarlig for å påse at dens virksomhet følger de til enhver tid gjeldende Retningslinjene.

For at disse Retningslinjene skal få den tiltenkte effekten, må Tredjeparten være bevisst på at kravene og prinsippene beskrevet i dette dokumentet gjelder for hele Tredjepartens leverandørkjede. Tredjeparten skal sikre åpenhet knyttet til bruk av vesentlige underleverandører i leveransen til DNB, og videreformidle disse Retningslinjene (eller tilsvarende krav) til sine underleverandører samt gjennomføre rimelige tiltak for å kontrollere sine underleverandører og påse at de etterlever kravene. Ved behov kan vi kreve at Tredjeparten innhenter bekreftelser fra sine underleverandører som yter en innsatsfaktor til DNB, på at de også oppfyller kravene beskrevet i dette dokumentet eller tilsvarende krav. Tredjeparten må på forespørsel kunne framlegge informasjon om hvor ressursene som er involvert i leveransen er lokalisert eller produsert, samt kunne framlegge dokumentasjon på eventuelle bærekraftssertifikater og merkeordninger knyttet til leveransen.

Erkjennelse av at Tredjeparter er forskjellige og i forskjellige utviklingsstadier

DNB forventer at DNB-konsernets Tredjeparter utøver sin virksomhet på en bærekraftig og ansvarlig måte. Vi forutsetter videre at våre Tredjeparter etterlever gjeldende lover og forskrifter i land der de har virksomhet og er registrert, og at dette kan dokumenteres. DNB erkjenner likevel at virksomheter er forskjellige og har ulik påvirkning på samfunnet. De fleste kravene i dette dokumentet er «skal»-krav, men vi åpner i noen tilfeller også for noe mer fleksibilitet avhengig av Tredjepartens størrelse, kontekst og påvirkning på samfunnet. «Bør»-krav er beste praksis-krav der vi, som et minimum, forventer at Tredjeparten tilstreber etterlevelse av anbefalingene og arbeider med stadig forbedring av sin virksomhet.

NÆRMERE OM DNBs KRAV

Kravene DNB stiller til Tredjepartens virksomhet er delt inn i fire hovedkategorier: menneskerettigheter og arbeidsforhold, helse og sikkerhet, miljøstyring og etisk forretningsvirksomhet. Disse vil bli nærmere gjennomgått i det følgende.

1 Menneskerettigheter og arbeidsforhold

Tredjeparten skal utøve sin virksomhet på en måte som ivaretar menneskerettigheter og skal følge alle gjeldende lover og forskrifter knyttet til menneskerettigheter som gjelder Tredjepartens virksomhet, og ansatte og virksomhetens verdikjeder. Tredjeparten skal i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger. Med risikobaserte aktsomhetsvurderinger menes å kartlegge, forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser og å gjøre rede for hvordan disse konsekvensene håndteres. Arten og omfanget av aktsomhetsvurderinger avhenger av den konkrete situasjonen. I tillegg skal Tredjeparten, der Tredjeparten selv har forårsaket eller bidratt til brudd på menneskerettigheter, sørge for eller samarbeide om gjenoppretting. Tredjeparten skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som beskriver virksomhetens forpliktelse til å gjennomføre slike aktsomhetsvurderinger og virksomhetens holdning til relevante menneskerettighetsspørsmål. Policyen skal kommuniseres på en tydelig måte og være tilgjengelig for alle ansatte.

Som et minimum forventes det at policyen dekker følgende temaer:

1.1 Forbud mot barnearbeid

Tredjeparten skal ikke benytte seg av barnearbeid. Med «barn» forstås en person som er under 15 år, under minimumsalderen for avslutning av obligatorisk skolegang eller under den lovlige sysselsettingsalderen i det aktuelle landet. Den høyeste alderen av de forannevnte aldersalternativene skal gjelde. Aldersgrensen er ikke til hinder for hensiktsmessige opplæringsprogrammer på arbeidsplassen forutsatt at disse er i overensstemmelse med relevante lover og forskrifter. Ansatte under 18 år (“unge arbeidstakere”) skal ikke utføre arbeid som kan være helseskadelig eller farlig, inkludert nattevakter og overtid.

1.2 Fritt valgt arbeid

Tvangsarbeid, slaveri, inkludert gjeldsslaveri, eller ufrivillig eller utnyttelsespreget fangearbeid samt psykisk eller fysisk tvang eller menneskehandel tillates ikke. Ingen arbeidstaker skal måtte betale et pengebeløp eller gi fra seg originale legitimasjonsdokumenter for å få eller beholde jobben. Dersom det oppdages at slik betaling fra arbeidstakerne har funnet sted, skal beløpet tilbakebetales. Ansatte skal stå fritt til å slutte i jobben etter en rimelig oppsigelsestid.

Tredjeparten skal kunne gi en oversikt over de forskjellige ansettelsesforholdene blant sine arbeidstakere. Tredjeparten skal sikre at alle arbeidstakere, inkludert innleide vikarer, ansettes på rettferdige vilkår, i tråd med lokal lovgivning.

1.3 Rett til å organisere seg

Tredjeparten skal respektere arbeidstakernes rett til å opprette, slutte seg til eller ikke slutte seg til fagforeninger og eventuelt andre foreninger. Tredjeparten skal respektere fagforeningenes og de ansattes rett til kollektive forhandlinger. Dersom lokal lovgivning begrenser retten til å organisere seg og/eller retten til kollektive forhandlinger, skal Tredjeparten gi sine ansatte lov til fritt å velge representanter som kan føre en konstruktiv, systematisk dialog med ledelsen uten å frykte oppsigelse, diskriminering, trusler, trakassering eller andre represalier.

1.4 Forbud mot diskriminering og trakassering

Tredjeparten skal sørge for at det ikke skjer diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen. Det tillates ikke diskriminering på grunnlag av, men ikke begrenset til, følgende: kjønn, seksuell legning, kjønnsidentitet og -uttrykk, alder, nasjonalitet, etnisitet, religion, sosial tilhørighet, økonomisk status, fysisk utseende, funksjonshemming, medisinsk tilstand, sivilstatus, svangerskap, familieansvar, medlemskap i fagforeninger, politisk ståsted eller ansettelsesforhold (for eksempel fastlønn eller timeansatt, full- eller deltidsstilling, sesongarbeid og vikariat). Tredjeparten skal behandle alle ansatte på en rettferdig måte og tilstrebe kjønnsbalanse, mangfold og inkludering gjennom hele virksomheten og på alle ledernivåer.

1.5 Arbeidstid

Tredjeparten skal sikre at maksimum arbeidstid, inklusiv overtid, som er tillatt i lokal lovgivning ikke overskrides, og at all lokal lovgivning som gjelder arbeidstid overholdes. Der lokal lovgivning ikke har bestemmelser som regulerer arbeidstid, bør en vanlig arbeidsuke ikke overstige 48 timer. Den totale arbeidstiden, inkludert overtid, skal ikke overstige 60 timer per uke, bortsett fra i nødstilfeller eller helt ekstraordinære situasjoner. Tredjeparten skal sikre at ansatte samtykker til eventuelt overtidsarbeid og skal kunne dokumentere begrunnelsen for slikt overtidsarbeid.

Tredjeparten skal sørge for at alle ansatte har tilstrekkelig hviletid, med minst 1 (én) uavbrutt fridag per syv-dagers uke, eller der dette tillates i henhold til lokal lovgivning, 2 (to) dager i løpet av en 14-dagers periode. Tredjeparten skal gi sine ansatte rett til betalt ferie som minimum tilsvarer nasjonal eller lokal lovgivning.

Tredjeparten skal sørge for at hver ansatt har en skriftlig ansettelsesavtale skrevet på et språk den ansatte forstår, eller på det lokale språket på ansettelsesstedet. Avtalen skal inneholde all informasjon som er påkrevd i henhold til lokal lovgivning. Som et minimum skal avtalen omfatte stilling, arbeidssted, lønn, arbeidstid, ukentlige hviledager og lovmessig årlig ferie.

1.6 Rettferdig lønn

Tredjeparten skal betale sine ansatte rettferdig, rimelig lønn, basert på prinsippet “lik lønn for likt arbeid”. Lønnen skal, som et minimum, være «levelønn» og på linje med lovbestemte minimumskrav og bransjestandarder. Det vil si at lønnen skal være tilstrekkelig til at ansatte får dekket grunnleggende behov og samtidig har litt penger til overs. Lønn for overtidsarbeid bør gis etter en høyere sats.

Tredjeparten skal sørge for at alle ansatte får lønnsslipp som tydelig oppgir lønnen, antall timer arbeidet, samt eventuelle lovpålagte eller berettigede fradrag. Tredjeparten skal føre nøyaktig oversikt over lønnsutbetalinger til de enkelte ansatte, basert på hvor mange timer som er arbeidet og i samsvar med arbeidstakernes ansettelseskontrakter. Tredjeparten skal ikke bruke trekk i lønn som disiplinærtiltak, og skal ikke foreta andre trekk som det ikke er adgang til i henhold til lokal lovgivning.

1.7 Disiplinærtiltak

Tredjeparten skal behandle alle ansatte med respekt og skal sikre at ingen ansatte utsettes for fysisk eller psykologisk, herunder seksuell, trakassering eller misbruk, eller trusler om slik handling som disiplinærtiltak. Tredjeparten skal sørge for at disiplinærsaker håndteres på en rettferdig måte i henhold til fastlagte prosedyrer der ansatte gis rett til å bli hørt og deres interesser blir ivaretatt.

2 Helse og sikkerhet

Tredjeparten skal tilrettelegge for et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle ansatte i samsvar med lokale lover og forskrifter. Tredjeparten skal foreta helse- og sikkerhetsmessige vurderinger for å avdekke vesentlige fysiske og psykososiale risikoer i virksomheten. Tredjeparten skal ha en handlingsplan med konkrete tiltak for å redusere risikoen for ansatte og andre interessenter, for eksempel offentligheten og Tredjepartens kunder. Tredjeparten skal ha en skriftlig policy, erklæring, personalhåndbok eller liknende som dekker helse og sikkerhet, og som kommuniseres til og gjøres tilgjengelige for alle ansatte og relevante interessenter. Hver enkelt ansatt skal få helse- og sikkerhetsopplæring på den ansattes språk eller på et språk som den ansatte forstår, tilpasset risikoen de kan være utsatt for når de utfører arbeidsoppgaver. Tredjeparten skal kunne dokumentere at slik opplæring er gitt. Skader og uhell på arbeidsplassen skal loggføres og etterforskes, og forebyggende tiltak skal iverksettes.

2.1 Grunnleggende fasiliteter

Tredjeparten skal, som et minimum, sørge for at alle ansatte har tilgang til rene toaletter, rent vann, tilstrekkelig og hensiktsmessig personlig verneutstyr, nok lys, varme og ventilasjon samt nødutganger.

2.2 Bygningssikkerhet og innkvartering

Tredjeparten skal, for bygg der den driver sin virksomhet, sikre at en full sikkerhetsvurdering av bygningsstruktur utføres eller har blitt utført, for eksempel hvis Tredjeparten er leietaker i et betjent næringsbygg eller flerbruksnæringsbygg. Dersom Tredjeparten tilbyr innkvartering for sine ansatte, skal lokalene holdes i god stand, være sikre, ha adskilte områder for menn og kvinner, gi ansatte tilstrekkelig privatliv og, først og fremst, møte de ansattes grunnleggende behov.

3. Miljøstyring

Tredjeparten skal kartlegge og håndtere vesentlig miljøpåvirkning forbundet med sin virksomhet og sørge for at driften er i samsvar med alle lokale regelverk knyttet til miljøvern. Tredjeparten skal der det er relevant, ha en policy eller annen formell dokumentasjon for miljø tilpasset virksomhetens aktivitet og risikobilde. Videre bør relevante Tredjeparter innen rimelig tid sette mål om å nå netto null klimagassutslipp fra sin virksomhet innen 2050, i tråd med målene i Parisavtalen.

Tredjeparten skal kartlegge og håndtere vesentlig miljøpåvirkning forbundet med sin virksomhet og sørge for at driften er i samsvar med alle lokale miljøvernregler. Tredjeparten skal ha en policy eller annen formell dokumentasjon for miljø tilpasset virksomhetens aktivitet og risikobilde, og skal, for relevante parter, innen rimelig tid ha satt mål for å nå netto null klimagassutslipp fra sin virksomhet innen 2050 for å oppfylle kravene i Paris-avtalen.

3.1 Redusere skade på det ytre miljø

Tredjeparten skal jobbe proaktivt, for eksempel basert på en livssyklusanalyse, for å redusere virksomhetens negative påvirkning på miljøet. Dette kan skje gjennom tiltak som redusert forbruk, økt gjenvinning og gjenbruk av ressurser, samt innovasjon og implementering av mer miljøvennlig teknologi og prosesser. Avhengig av Tredjepartens virksomhet og påvirkning bør Tredjeparten arbeide for å redusere avfall, vannforbruk og CO2-utslipp, herunder oppnå CO2-nøytrale løsninger, samt verne og forsterke naturen og biomangfoldet og stanse avskoging. Tredjeparten bør følge opp og kunne vise til stadig forbedring gjennom bruk av troverdige oppfølgings- og målesystemer.

3.2 Energiforbruk og klimagassutslipp

Tredjeparten skal søke etter løsninger som forbedrer energieffektiviteten og reduserer sin klimapåvirkning. Tredjeparten bør etablere et konsernfelles mål for reduksjon av klimagassutslipp. Energiforbruket og klimagassutslipp bør måles, dokumenteres og rapporteres offentlig opp mot utslippsreduksjonsmålet.

4. Etisk forretningsvirksomhet

Tredjeparten skal sikre at virksomheten drives i samsvar med relevante lover og regler for etisk forretningspraksis og skal proaktivt kartlegge og redusere risikoen for uetisk forretningspraksis i egen organisasjon. Tredjeparten skal ha en skriftlig policy eller erklæring som oppsummerer virksomhetens holdning til sentrale problemstillinger knyttet til etisk forretningspraksis, der disse er relevante og vesentlige for Tredjeparten. Tredjeparten skal videre sørge for at alle ansatte har fått tilstrekkelig informasjon om og opplæring i Tredjepartens policy.

4.1 Integritet

Tredjeparten skal opptre etisk, forsvarlig, rettferdig og profesjonelt til enhver tid. Tredjeparten skal sørge for at all informasjon den produserer eller forvalter, utarbeides, lagres, deles og rapporteres på en redelig, balansert og korrekt måte.

4.2 Interessekonflikter

Tredjeparten skal identifisere og håndtere faktiske eller potensielle interessekonflikter som kan påvirke, eller oppfattes å påvirke, forholdet til DNB. Enhver situasjon hvor personlige, økonomiske eller andre interesser kan påvirke beslutninger eller handlinger knyttet til leveransen til DNB, skal uten ugrunnet opphold rapporteres til DNB. Tredjeparten skal iverksette egnede tiltak for å sikre at interessekonflikter ikke på utilbørlig måte påvirker forretningsmessige beslutninger.

4.3 Personvern

Tredjeparter skal følge den til enhver tid gjeldende personverns- og informasjonssikkerhetslovgivningen samt myndighetskrav ved innsamling, lagring, overføring, deling eller annen behandling av personopplysninger.

4.4 Ingen korrupsjon

Alle former for bestikkelse, korrupsjon og bedrageri er strengt forbudt. Tredjeparten skal følge alle gjeldende lover og forskrifter vedrørende korrupsjon og sørge for å ha policyer og prosedyrer for aktivt å forhindre brudd på disse. Tredjeparten skal ikke tilby eller gi noen offentlig ansatt eller annen tredjepart noen form for utilbørlig fordel eller tjeneste, verken direkte eller via mellomledd. Tredjeparten skal ikke gi eller tilby representanter for DNB noen form for utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av sin stilling eller verv eller utføringen av et oppdrag. Slik utilbørlig fordel kan blant annet være bestikkelse, bevertning, gave eller annen fordel. Tredjeparten skal verken forlange eller motta bestikkelser eller annen utilbørlig fordel for å utføre eller la være å utføre sine ordinære oppgaver.

4.5 Antihvitvasking og skatt

Tredjeparten skal sikre etterlevelse av de til enhver tid gjeldende lover og forskrifter vedrørende skatt og hvitvasking, inkludert iverksettelse av rimelige tiltak for å forhindre tilrettelegging av skatteunndragelse og hvitvasking.

4.6 Konkurranseforhold

Tredjeparten skal etterleve den til enhver tid gjeldende konkurranselovgivningen og skal ikke delta i noen form for ulovlig prissamarbeid, markedsdeling eller anbudssamarbeid, misbruke en dominerende stilling eller være involvert i andre former for konkurransestridig adferd.

4.7 Varsling

Tredjeparten skal ha en varslingsprosess som er kjent for de ansatte og der de ansatte skal kunne melde sine bekymringer uten frykt for represalier. Tredjeparten skal sørge for anonymitet, fortrolighet og beskyttelse av varslerne og for hensiktsmessig undersøkelse, håndtering og oppklaring av varslede saker.

4.8 Ansvarlig anskaffelse av mineraler

Tredjeparter som produserer eller formidler produkter som inneholder tantal, tinn, wolfram, gull, kobolt og andre relevante mineraler, skal vedta en policy og iverksette rimelige tiltak for å forsikre seg om at disse mineralene er anskaffet i henhold til OECDs Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict Affected and High-Risk Areas eller tilsvarende godkjent kontrollrammeverk.

4.9 Internasjonale sanksjoner

Tredjeparten skal etterleve gjeldende sanksjonsregelverk og skal ikke delta i aktiviteter som er forbudt i henhold til slike regler. Tredjeparten skal uten ugrunnet opphold varsle DNB om ethvert faktisk eller mistenkt brudd på sanksjonsregelverket som kan påvirke DNB.

4.10 Bruk av kunstig intelligens (KI)

Der kunstig intelligens (KI) benyttes i leveransen til DNB, skal slik bruk være lovlig, etisk og ansvarlig. Tredjeparten skal iverksette rimelige tiltak for å håndtere risiko knyttet til skjevheter (bias), misbruk, sikkerhet, personvern og andre negative konsekvenser.

På forespørsel skal tredjeparten gi relevant informasjon om bruken av KI i leveransen til DNB. Tredjeparten skal uten ugrunnet opphold varsle DNB om enhver KI-relatert hendelse eller -svikt som har, eller kan ha, vesentlig innvirkning på leveransen til DNB, DNBs kunder eller etterlevelsen av gjeldende lovgivning.

ETTERLEVELSE AV RETNINGSLINJENE

Implementering

Tredjeparten skal utpeke en eller flere personer på ledernivå med ansvar for å sikre etterlevelse av kravene i Retningslinjene. Retningslinjene, eller tilsvarende krav, skal implementeres og følges opp i Tredjepartens organisasjon gjennom et styringssystem, det vil si en systematisk metode for planlegging, opplæring, implementering, oppfølging og evaluering. Styringssystemet skal være basert på relevant lovgivning og tilpasset Tredjepartens størrelse, kontekst og påvirkning. Tredjeparten bør ha en kontinuitetsplan for å håndtere forhold som er forbundet med, påvirker eller skyldes problemstillinger beskrevet i dette dokumentet.

Tredjeparten bør, der det er relevant, oppnå miljøsertifiseringer, som for eksempel ISO 14001 (Miljøstyringssystem), ISO 26000 (Samfunnsansvar), SA 8000 eller liknende standarder.

Rapportering og offentliggjøring av informasjon

Tredjeparten bør offentliggjøre, for eksempel på nettsiden sin, og etter forespørsel fra DNB, rapportere på, sin status i forhold til sentrale indikatorer for de fire hovedkategoriene beskrevet under «Nærmere om DNBs krav» i disse retningslinjene. Tredjeparten skal overholde lovpålagte krav om offentliggjøring av informasjon og rapportering, herunder kravene i åpenhetsloven og i bærekraftsdirektivet (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), enten direkte eller slik kravene framkommer i lokal lovgivning i den grad de er relevante, og om offentliggjøring av informasjon om spesifikke temaer.

Brudd på Retningslinjene

Blir Tredjeparten kjent med eller får mistanke om et alvorlig brudd på disse Retningslinjene, skal Tredjeparten uten ugrunnet opphold melde dette til Tredjepartens hovedkontakt i DNB eller via DNBs varslingskanal som er tilgjengelig på www.dnb.no.

Oppfølging og kontroll

Som en del av vår oppfølging av Tredjeparter forbeholder vi oss retten til å kontrollere Tredjepartens etterlevelse av disse Retningslinjene gjennom dialog samt gjennom innhenting og gjennomgang av dokumentasjon eller revisjoner, når dette anses som nødvendig gjennom hele kontraktens løpetid. Enkelte Tredjeparter vil bli bedt om å utføre en nettbasert samfunnsansvarsanalyse av egen virksomhet. Videre forbeholder DNB seg retten til å etterspørre dokumentasjon eller gjennomføre både forhåndsvarslede og uanmeldte stedlige revisjoner for å kontrollere Tredjepartens etterlevelse av kravene som er beskrevet i dette dokumentet. Dette gjelder også for underleverandører tilknyttet den aktuelle leveransen til DNB. DNB, Tredjeparten og de aktuelle underleverandørene skal bære sine egne kostnader knyttet til utarbeidelse, gjennomføring og deltakelse i revisjonen, inkludert kostnadene til tredjepartsleverandører utnevnt av en av disse. Vi krever at Tredjeparten samarbeider fullt ut ved slike revisjoner.

Dersom det blir oppdaget at Tredjeparten ikke overholder et eller flere av kravene beskrevet i disse Retningslinjene, vil vi kreve at Tredjeparten utbedrer forholdet. Hvis det ikke lar seg gjøre eller bruddet anses å være alvorlig, vil det betraktes som et vesentlig mislighold som gir DNB rett til å si opp avtalen med Tredjeparten med den oppsigelsesfristen som følger av kontrakten ved vesentlig mislighold. Tredjeparten har ikke krav på noen form for kompensasjon ved slik oppsigelse.

Vi setter pris på tilbakemelding

Disse Retningslinjene revurderes jevnlig. Vi setter pris på tilbakemelding og oppfordrer våre Tredjeparter til å stille spørsmål eller komme med forbedringsforslag ved å kontakte sin avtaleansvarlig i DNB eller sende en e-post til anskaffelser.dnb@dnb.no.

V5. september 2026

For **xx**:

.....

Sted /dato

.....

Navn – Tittel