

Redegjørelse av arbeidet med aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Storebrand ASA

Godkjent av: Styret og administrerende direktør i Storebrand ASA.

Sist oppdatert: 11.02.2025



Innhold

1	Formål og avgrensning	2
2	Organisering og forankring	2
3	Retningslinjer	3
3.1	Styrende dokumenter.....	3
3.1.1	Retningslinjer for arbeid med bærekraft	3
3.1.2	Code of Conduct (Etske retningslinjer)	3
3.1.3	Data Protection Guidelines	3
3.1.4	Storebrand Group Sustainable Investment Policy	3
3.2	Rammeverk for aktsomhetsvurderinger.....	4
3.2.1	Rutine for vurdering av leverandørkjede og forretningspartnere	4
3.2.2	Rutine for vurdering av egen virksomhet	5
3.3	Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) og mangfold.....	5
3.3.1	HSE policy for the Storebrand Group	5
3.3.2	Diversity and Equal Opportunities (Mangfold og like muligheter).....	6
3.3.3	Varslingsmekanismer.....	6
3.4	Innkjøp	6
3.4.1	Rutine for innkjøp.....	6
3.4.2	Vedlegg til leverandører	6
4	Risiko- og aktsomhetsvurderinger	7
4.1	Egen virksomhet	7
4.1.1	Egne ansatte	7
4.1.2	IT og datasikkerhet	8
4.1.3	Driftspersonell	9
4.1.4	Universell utforming og språk mot kundefront	10
4.2	Leverandørkjede	10
4.2.1	Implementering av rutine og forenklet vurdering	10
4.2.2	Leverandørforhold.....	11
4.3	Indirekte risikoer gjennom investeringer	11
4.3.1	Investeringer vurdert etter sosiale PAIer ihht. SFDR	11
4.3.2	Øvrige investeringer.....	12
5	Videre prosess	13
6	Vedlegg til redegjørelse etter åpenhetsloven	14
6.1	Beskrivelse av metodikk	14
6.1.1	Leverandørkjede	14
6.1.2	Egen virksomhet	14

1 Formål og avgrensning

Storebrand er gjennom lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), pliktig til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Storebrand skal etterleve universelle menneske- og arbeidsrettigheter, og minimere risikoen for brudd gjennom egen drift og i leverandørkjeden. Med egen drift menes påvirkning gjennom de finansielle tjenestene som Storebrandkonsernet leverer, direkteforvaltning av eiendommer og behandling av egne ansatte.

Denne rapporten er en redegjørelse jf. åpenhetslovens § 5, av arbeidet med aktsomhetsvurderinger som er gjennomført av konsernforetakene i Storebrand. Rapporten beskriver konsernfelles organisering og retningslinjer, samt konsernfelles risikoer og mitigerende tiltak. For selskapsspesifikke risikoer, vennligst se respektive selskapers årsrapporter [her](#).

Rapporten redegjør for Storebrands organisering av arbeidet med menneskerettigheter, retningslinjer, risiko- og aktsomhetsvurderinger, tilhørende resultater samt iverksatte og planlagte tiltak av foretakene som er en del av Storebrandkonsernet. Risiko- og aktsomhetsvurderinger er gjennomført per konsernforetak og de felles elementene er aggregert i innværende rapport.

2 Organisering og forankring

Det er identifisert ansvarlige i hvert enkelt konsernforetak som skal sikre at det jevnlig gjennomføres vurderinger av risiko og foretas aktsomhetsvurderinger av leverandørkjede og forretningspartnere, samt egen drift.

Den sentrale innkjøpsfunksjonen jobber med å sikre risikoreducerende tiltak ved avtaleinngåelse. Kontraktseierne, altså de nærmest og med høyest forståelse for leverandørenes forretningsrisiko, har det operasjonelle ansvaret for å identifisere risiko forbundet med leverandørforholdet og eventuelle mitigerende tiltak før kontrakt inngås, og å følge opp avtaleforholdet løpende. Den sentrale innkjøpsfunksjonens arbeid dekker alle konsernforetakene (ekskludert innkjøp til Eiendom, som er plassert i eget driftsområde) og er juridisk plassert i Storebrand & SPP Business Services AB, Sverige en del av Storebrand Livsforsikring AS.

Når det gjelder behandling av egne ansatte har Storebrand et mangfoldutvalg med deltakelse fra hele konsernet. Utvalget jobber med ulike initiativer innenfor mangfold, inkludering og tilhørighet. Det er også etablert et rekrutteringsteam som overser at interne ansettelse og forfremmelser gjøres i tråd med retningslinjer. Rekrutteringene skal være kompetansebasert og rekrutteringsteamet sikrer like rettigheter og ingen diskriminering basert på kjønn eller andre gruppe-identiteter. Vår interne HR-funksjon jobber tett med forretningsområdene for å sikre organisasjonsfrihet for alle, en mangfoldig organisasjon og fravær av diskriminering.

Konsernets bærekraftsteam som er formelt organisert i Storebrand Livsforsikring AS er sentral i utarbeidelsen av konsernets rammeverk og prosesser for åpenhetsloven, og får bistand og veiledning fra Konsernjuridisk avdeling samt funksjoner fra Governance, Risk and Compliance (andrelinje) i konsernet. Governance, Risk and Compliance rapporterer på etterlevelse av åpenhetsloven til de enkelte styrene.

Informasjons- og innsynsforespørsler behandles av kommunikasjonsavdelingen. Avdelingen besvarer henvendelser fra konsumenter og andre interessenter i henhold til lovens krav om svarfrist.

I praksis er rutinene for risiko- og aktsomhetsvurderinger av konsernets leverandører og egen drift implementert i sentral innkjøpsfunksjon og i konsernforetakene. Administrerende direktør i hvert enkelt konsernforetak er ansvarlig for implementering i det respektive selskap.

3 Retningslinjer

Storebrand ønsker å være åpne og transparente om arbeidet med menneske- og arbeidsrettigheter. Derfor har vi høy grad av offentlig tilgjengelige retningslinjer og dokumenter. Nedenfor omtales de mest sentrale dokumentene som beskriver hvordan vi jobber med å overholde menneske- og arbeidsrettigheter i Storebrand.

3.1 Styrende dokumenter

Alle medarbeidere i Storebrand gjennomgår årlige grunnleggende kurs for å sikre kjennskap til Storebrandkonsernets viktigste retningslinjer, for eksempel våre etiske retningslinjer (Code of Conduct).

3.1.1 Retningslinjer for arbeid med bærekraft

Storebrand har utarbeidet egne retningslinjer for arbeid med bærekraft, som tydeliggjør roller og ansvar i bærekraftarbeidet. Retningslinjene er besluttet av styret i Storebrand ASA og styrene i de operasjonelle konsernforetakene.

3.1.2 Code of Conduct (Etiske retningslinjer)

Storebrands etiske retningslinjer (Code of Conduct) er en del av de styrende dokumentene som setter rammeverket for hvordan vi opptrer som konsern. Styrende dokumenter oppdateres minimum årlig. Retningslinjen er vedtatt av alle konsernforetakenes styrer.

3.1.3 Data Protection Guidelines

Retningslinjene i konsernet for håndtering av persondata gir føringer for hvordan behandlingen av personopplysninger skal håndteres og at dette er i samsvar med lover og regler. Storebrand har blant annet dedikerte personvernansvarlige og data-beskyttelsesrådgivere som både styrker og fokuserer Storebrandkonsernets arbeid med behandling av personopplysninger, og sikrer at personvernlovgivningen overholdes.

3.1.4 Storebrand Group Sustainable Investment Policy

Storebrands investeringspolicy er det overordnede styringsdokumentet for Storebrands arbeid med bærekraftige investeringer, og gjelder for alle Storebrands internt forvaltede fond og pensjonsporteføljer, samt eksternt forvaltede fond. Dokumentet beskriver overordnede ambisjoner og arbeidsmetodikk og krever overholdelse av internasjonale normer og konvensjoner innen menneskerettigheter, miljø, styresett/anti-korrupsjon samt retningslinjer som OECD sine retningslinjer. Videre har standarden klart definerte analysekriterier for menneskerettigheter.

Retningslinjen beskriver også implementeringsmetoder som due diligence, porteføljescreening, ekskluderinger, aktivt eierskap og integrasjon.

Retningslinjene gjelder for konsernforetakene innenfor forretningsområdet kapitalforvaltning; Storebrand Asset Management AS og dets underliggende selskaper, inkludert Storebrand Fonder AB, SKAGEN AS, Cubera Private Equity AS og Cubera Private Equity AB. I tillegg gjelder den for Storebrand Liv, inkludert SPP.

Storebrands eksklusjonspolicy ligger til grunn som et minimumskrav for alle investeringer. Den henviser til internasjonale normer og konvensjoner innenfor menneskerettigheter, miljø, styresett/anti-korrupsjon samt retningslinjer som vi forventer at selskaper følger.

Standarden ble revidert i 2024 og presiserer våre forpliktelser relatert til klimaendringene, inkludert klimatilpasning. Disse retningslinjene gjelder tre hovedaspekter: utslippsreduksjon, finansiære omstillingen og engasjere andre (selskaper, myndigheter og andre interessenter).

3.2 Rammeverk for aktsomhetsvurderinger

Storebrands retningslinjer for arbeid med bærekraft (se kapittel 3.1.1) setter rammene for konsernets arbeid med åpenhetsloven. De følgende to dokumentene er vedlegg til denne retningslinjen og gir ytterligere føringer for den operasjonelle implementeringen av arbeidet med risiko- og aktsomhetsvurderinger.

3.2.1 Rutine for vurdering av leverandørkjede og forretningspartnere

Dette dokumentet formaliserer hvordan vi integrerer risikovurderinger i innkjøpsprosessen og omfatter risiko i både leverandørkjede og hos forretningspartnere. Med forretningspartnere menes enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden, jmfør åpenhetsloven §3e. Rutinen beskriver hvordan risiko skal vurderes, hva som skal prioriteres for bredere aktsomhetsvurderinger og til slutt hvordan aktsomhetsvurderingene skal gjennomføres og følges opp.

I første steg vurderes objektiv risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold basert på fire faktorer;

1. Leverandørens bransje
2. Geografisk tilhørighet
3. Det konkrete produktet eller tjenesten som leveres
4. Kjennskap til faktiske forhold som øker risikoen for brudd

Leverandørforhold/forretningspartnere med høyest risiko gjennomgår deretter en bredere aktsomhetsvurdering hvor formålet er å identifisere tiltak for å redusere risikoen for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Risikovurdering av leverandører er integrert i konsernfelles systemer og implementert i konsernets risikoprosedyre. Tilsvarende risikovurdering gjennomføres for forretningspartnere hos det enkelte konsernforetak.

3.2.2 Rutine for vurdering av egen virksomhet

Formålet med denne rutinen er å avdekke og følge opp risiko i Storebrandkonsernets egen virksomhet, det vil si påvirkning på egne ansatte, påvirkning gjennom finansielle tjenester (banktjenester, forsikringstjenester og kapitalforvaltning) og indirekte påvirkning gjennom forvaltning av aktivaklassene aksjer og obligasjoner, eiendom, infrastruktur og private equity.

Prinsippet er det samme som for leverandørkjede, dvs. at de områdene med forhøyet risiko for brudd prioriteres for bredere aktsomhetsvurderinger, og det må vurderes risikoreducerende tiltak og oppfølging.

For indirekte påvirkning gjennom investeringer er det en overlapp med rapporteringskravene som følger av Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) ("Offentliggjøringsforordningen" i Norge). SFDR krever rapportering på såkalte Principle Advers Indicators (PAIer), som er et sett med bærekrafts-KPIer på tvers av sosiale, økonomiske og miljømessige forhold. For de delene av kapitalforvaltningen som rapporterer på PAIer, anses det som dekkende også når det gjelder åpenhetslovens krav. Det gjelder først og fremst for aksjer og obligasjoner.

Åpenhetsloven omhandler de sosiale aspektene og Storebrand har derfor vurdert relevante sosiale PAIer som:

- Violations of UN Global Compact principles and Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises
- Lack of processes and compliance mechanisms to monitor compliance with UN Global Compact principles and OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- Exposure to controversial weapons (antipersonnel mines, cluster munitions, chemical weapons and biological weapons)
- Investee countries subject to social violations
- Supplier Codes of Conduct
- Unadjusted gender pay gap
- Board gender diversity

Rutinen tydeliggjør hvilke roller som er ansvarlige for hvilke vurderinger, for å sikre lokalt eierskap i forretningene.

3.3 Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) og mangfold

3.3.1 HSE policy for the Storebrand Group

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) og en engasjerende arbeidsplass er svært viktig for Storebrandkonsernet.

Vår HMS-policy (HSE policy) legger grunnlaget for vårt strategiske arbeid innenfor dette området, og fokuserer på å sikre et trygt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø for alle som arbeider i og for Storebrand. Policyen innebærer målrettede tiltak for å redusere sykefravær, eliminere arbeidsrelaterte skader og fremme et engasjerende arbeidsmiljø for alle.

Arbeidet med policyen ledes av konsernledelsen, med ansvar delegert til Konserndirektør People, Brand and Communications, som samarbeider med arbeidsmiljøutvalget (AMU) og sikkerhetsrepresentanter.

3.3.2 Diversity and Equal Opportunities (Mangfold og like muligheter)

Storebrands tilnærming til mangfold og inkludering er forankret i konsernets etiske retningslinjer, samt mangfoldspolicy, som behandles av ASA-styret.

Det daglige arbeidet ledes av konserndirektør People, Brand and Communications. Samråd med representanter fra hele organisasjonen, inkludert arbeidsmiljøutvalget (AMU) og mangfoldsutvalg, skal sikre støtte og forankring av arbeidet.

3.3.3 Varslingsmekanismer

I Storebrand arbeider vi aktivt med å bygge og bevare en åpen virksomhetskultur. Kulturen vår påvirker blant annet hvordan vi samhandler, tar beslutninger og hvordan vi oppfører oss i jobbhverdagen. Kritikkk og uenighet skal behandles på en ryddig, faktabasert måte. For dette har vi system for varsling (via ekstern leverandør) som det kan leses mer om i vår retningslinje for varsling¹.

3.4 Innkjøp

3.4.1 Rutine for innkjøp

Storebrands rutine for innkjøp er forankret i konsernfelles sourcingprinsipper, basert på styrevedtatt retningslinje for utkontraktert virksomhet og dekker hele Storebrand-konsernet. I praksis forvaltes rutinen av Storebrands konsernfelles innkjøpsteam som juridisk er plassert under selskapet Storebrand Livsforsikring AS, Storebrand Forsikring AS og i Storebrand & SPP Business Services AB.

Sourcingprinsippene og rutine for innkjøp inneholder leverandørkrav og dekker alle typer innkjøp av varer og tjenester og ligger derfor til grunn for alle innkjøp som gjøres av et konsernforetak.

3.4.2 Vedlegg til leverandører

Storebrands ambisjon er at leverandører skal signere på Storebrands leverandørerklæring bærekraftforpliktelser. Hensikten er å sikre at leverandører deler Storebrands ambisjoner og jobber målrettet med både miljø og sosiale hensyn.

Ved å signere vedlegget bekrefter leverandøren bla. annet å følge UN Global Compacts 10 kjerneprinsipper, inkludert de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene.

¹ [2024-guidelines-whistleblowing.pdf](#)

Vedlegget er oppdatert med en eksplisitt del som omhandler åpenhetsloven (seksjon 3) og skal sikre at leverandøren jobber med sine egne underleverandører om å ivareta de samme sosiale forpliktelser som leverandøren selv skriver under på. Dessuten skal alle leverandører, ved forespørsel, bidra med nødvendig informasjon som Storebrand innhenter i arbeidet med åpenhetsloven.

4 Risiko- og aktsomhetsvurderinger

Storebrandkonsernet vurderer risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom bruk av leverandører og deres underleverandører, gjennom distribusjon av finansielle tjenester (bank, forsikring og kapitalforvaltning) og gjennom investeringer i selskaper. Gjennom denne prosessen er det avdekket overordnet lavt risikobilde for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I det følgende løfter vi frem Storebrandkonsernets mest vesentlige risikoområder i lys av et totalt lavt risikonivå.

4.1 Egen virksomhet

4.1.1 Egne ansatte

Den største og mest alvorlige risikoen som våre ansatte er utsatt for er risikoen for vold og trusler fra kunder. Medarbeidere i Storebrandkonsernet som jobber i kundefront, dvs. som rådgivere, kundeansvarlige og selgere, og som dermed har direkte kontakt med kunden, er til tider eksponert for tilfeller av trusler. Det er etablert gode rutiner for håndtering av dette:

Opplæring

- Kunderådgivere læres opp for å håndtere utfordrende og aggressive kunder
- Omfattende lederopplæring i salgs- og oppgjørsavdelingene

Rutine

- Rutine er utarbeidet i intern HMS-håndbok tilgjengelig for medarbeidere
- Persontrusler politianmeldes
- Oppfølging av medarbeidere skjer via krisepsykolog, HR og tredjepart
- Det er etablert egen sikkerhetsansvarlig som håndterer alle saker

4.1.2 IT og datasikkerhet

Som bredt finanskonsern finnes det en iboende risiko for at sensitiv kundedata som navn og personnumre kan komme på avveie. Våre digitale løsninger og infrastruktur forvalter store mengder informasjon for kundene våre både gjennom egne systemer og via viktige leverandører. Noen av våre forretningsprosesser vurderes som samfunnskritisk og vil derfor kan vi være et attraktivt mål for en rekke trusselaktører.

Informasjonssikkerhet vurderes i Storebrand som en del av vårt samlede risikobilde. Risikoen rapporteres til konsernstyret hver måned og oppsummeres også i risikovurderingen som vurderes av konsernledelsen og styret, inkludert styreutvalg, to ganger i året. Videre vurderes risikoen i den årlige ORSA-rapporten.

Storebrand har iverksatt følgende tiltak for å håndtere denne risikoen:

Kontraktingåelse med leverandører

Risikoen gjennomgås ved alle nye innkjøp der bla. personvernrisiko og informasjonssikkerhetsrisiko gjennomgås. Nivået på potensiell risiko vurderes og det legges en plan for håndtering.

Dialog med leverandører

Storebrand har en jevnlig dialog med strategiske IKT-leverandører med mål om å redusere sannsynlighet for eventuelle personvern- og informasjonssikkerhetsrisiko. Det gjøres halvårslige bærekraftgjennomganger, men også en rekke andre aktiviteter som skal bidra til å heve datasikkerheten.

Tekniske restriksjoner og kryptering

Det er utviklet API-er som gir kun nødvendig informasjon til viktige leverandører som behandler data. Det deles sensitiv informasjon kun ved behov.

Kryptering av kundedata og gjennomtenkt utvelgelse av hosting-lokasjon bidrar også til risikoreduksjon.

Organisering og fordeling av ansvar

Vi har dedikerte ledere (Resilience & Continuity Managers) med operativt koordineringsansvar for informasjonssikkerhet som er en integrert del av de ansattes arbeidsprosesser i hvert forretningsområde, i tillegg til et nylig oppstartet program (Security Championship-program) som er et internt fellesskap for medarbeidere som arbeider innenfor utvikling av digitale tjenester. Programmet fremmer bevisstgjøring, videreutvikling og kompetansedeling av vår programvaresikkerhet.

Intern sikkerhetsfunksjon er inndelt i tre forsvarslinjer; Security Operations, Group Security og uavhengig internrevisjon.

1. Security Operations:

Security Operations fungerer som en operativ førstelinjefunksjon med ansvar for håndtering av sikkerhetshendelser gjennom Computer Security Incident Response Team (CSIRT). Denne funksjonen har også ansvaret for kontinuerlig sikkerhetsovervåkning.

2. **Group Security:**

Group Security er en intern uavhengig kontrollfunksjon og en del av Storebrand sin Governance, Risk & Compliance (GRC)-funksjon.

3. **Internrevisjonen:**

Internrevisjonen er en uavhengig tredje forsvarslinje som vurderer og gir styret og ledelsen trygghet rundt effektiviteten av konsernets og foretakenes sikkerhetsarbeid. Internrevisjonen gjennomfører regelmessige revisjoner av sikkerhetsstyring, risikohåndtering og etterlevelse, samt gir anbefalinger for forbedringer der det er nødvendig

Rapportering

Chief Information Security Officer rapporterer regelmessig til styret og administrerende direktør i alle konsernforetak.

Samarbeid

Storebrand er medlem av Nordic Financial CERT, et felles nordisk operasjonssenter som deler informasjon om trusler og angrep mellom finansinstitusjoner, og koordinerer større hendelser på tvers av disse.

Storebrand bidrar med informasjonsdeling i nettverket. På den måten bidrar vi til å kartlegge og forstå utviklingen i trusselbildet, internt og eksternt

Kompetanseheving

Vi har nylig økt vår investering i kompetanse og ressurser innen beredskap, sikkerhetstesting, operativ sikkerhetsovervåkning og hendelsehåndtering for å øke konsernets samlede motstandsdyktighet.

I tillegg er det gjennomført kriseøvelser med utgangspunkt i ulike simulerte cyberangrep mot kritiske deler av Storebrand. Vi har bedret vår evne til å oppdage hendelser, forbedret våre internkontrollaktiviteter og gjennomfører flere sikkerhetstester. Dette gjør oss i stand til å fange opp avvik og sårbarheter før de utvikler seg til hendelser som har konsekvenser. I 2024 er slike kriseøvelser utvidet der også livsforsikring har begynt å simulere slike øvelser.

4.1.3 Driftspersonell

Fysisk kontordrift, eksempelvis renhold, er generelt en bransje med høy risiko for brudd på anstendige arbeidsvilkår, inkludert sosial dumping.

Storebrands hovedkontor på Lysaker benytter en hovedleverandør for fasilitets- og renholdstjenester. Det er implementert en strukturert prosess for oppfølging av lønns- og arbeidsforhold sammen med leverandøren. Det er lav risiko for bruk av uforsvarlige kjemikalier, dårlige lønnsforhold eller overdreven bruk av overtid. Det gjennomføres i tillegg oppfølgingsmøter med leverandøren på månedlig basis og årlige valideringer for å sikrestille at det lønnes etter tariff. Avtalen forvaltes av Storebrand Facilities AS.

Tilsvarende har vi en hovedleverandør for vårt svenske kontor i Stockholm, Sverige. Det er foretatt en vurdering og risikoen for brudd på menneske- eller arbeidsrettigheter anses som lav. Det er en tett kontakt mellom Storebrand og leverandøren, og en tydelig prosess på oppfølginger og dialog.

4.1.4 Universell utforming og språk mot kundefront

Storebrandkonsernet har kunder i et bredt aldersspenn med ulike forutsetninger og forståelse av format og innhold som presenteres for dem, for eksempel i vilkårsvedlegg som oversendes ved avtaleinngåelse. I leveransen av finansielle tjenester er det nødvendig med en viss grad av fagterminologi av juridisk og finansiell karakter. For eksempel i avtale- og dekningsvilkår i forsikringsavtaler, rente- og bankbetingelser ved innskudd eller i fondsprospekter.

I praksis kan det innebære en risiko for at kunder ikke forstår hvilken avtale de inngår og hva som avgjør prisen de får. Det gjør også at prosessen kan anses som mer tyngende og omstendelig for de med lav kompetanse på finansiell terminologi. Et annet eksempel er at eldre aldersgrupper har gjennomsnittlig lavere digital kompetanse enn yngre, noe som kombinert med at Storebrand har få tilgjengelige fysiske lokaler, kan oppleves som utfordrende. Vi tilbyr f.eks. telefonhåndtering for å øke tilgjengeligheten også for disse gruppene.

Storebrand har implementert følgende tiltak for å redusere sannsynligheten for og konsekvensene av denne risikoen:

Kommunikasjon:

- Økt bruk av muntlig kommunikasjon med kunder for å redusere sjansen for misforståelser og legge til rette for å oppklare potensielle misforståelser
- Direktnummer til saksbehandler fremkommer i brev til kunde
- Bruk av "klarspråk" med fokus på å gjøre det tydelig hva forsikrings-, investerings- og lånevilkår innebærer for kunden

Retningslinjer:

- Utarbeidelse av retningslinje for informasjon, salg og rådgivning og retningslinje for saksbehandling
- Økt bruk av internkontroll og jevnlig gjennomgang av rutiner og opplæring for å sikre og formålstjenlig kommunikasjon.

4.2 Leverandørkjede

Storebrand er innkjøper av en rekke varer og tjenester, inkludert betydelige anskaffelser av IT utstyr.

4.2.1 Implementering av rutine og forenklet vurdering

For en betydelig del av konsernet, herunder Storband Livsforsikring, Skadeforsikring og deler av Storebrand Asset Management jobbes det med å få på plass årlige systematiske vurderinger av leverandører og forretningsrelasjoner i henhold til rutinen.

Vurderingen for områdene nevnt ovenfor er likevel at det er lav risiko for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos leverandør, forretningspartner eller deres underleverandører.

Vurderingen er basert på følgende:

- I 2022 ble hele leverandørbasen gjennomgått, basert på uttrekk fra regnskapssystemet av hvem som mottar betalinger fra Storebrand.
- Fra 2023 er alle nye leverandører og forretningspartnere systematisk vurdert og dokumentert etter den samme metodikken i verktøyet VASP Compliance. Verktøyet er foreløpig ikke tilrettelagt for å gjennomføre årlige systematiske vurderinger, men vi er ikke kjent med brudd eller nye risikoer for eldre leverandører og forretningspartnere og vurderingen anses uendret for 2024 relativ til 2023.
- Øvrige forretningspartnere enn de som er dekket av prosessen beskrevet ovenfor, kan være agenter eller andre partnere som Storebrand har avtaler med. Disse er primært lokalisert i Norden, følger nordisk arbeidsmiljølov og opererer innen sektorer (for det meste kontorarbeid) som har lav HMS-risiko eller annen risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter. Forretningspartnere omfatter også eksterne forvaltere selskapet investerer i. Storebrands seleksjonsprosesser og avtaler sikrer høy kvalitet på bærekraftspraksis, inkludert menneskerettigheter og arbeidsforhold.

4.2.2 Leverandørforhold

Storebrand har konsernfelles leverandører innenfor blant annet IT og IKT-virksomhet, kontortjenester og renhold, regnskap og finansielle tjenester og konsulenttjenester. De norske konsernforetakene (ekskludert SKAGEN) deler samme kontor- og renholdsleverandør på Lysaker, Oslo. Det samme gjelder de svenske foretakene i Stockholm.

Majoriteten av Storebrands leverandører er nordiske. En høy andel av leverandørene er innenfor eiendomsforvaltningen og IT/IKT.

Etter en gjennomgang av leverandører og forretningsrelasjoner er konklusjonen at det for majoriteten av konsernet ikke foreligger mistanke om risikoområder som det må etableres særskilte tiltak for. Se også kapittel nedenfor om indirekte risikoer gjennom investeringer der det foreligger indirekte leverandørforhold.

4.3 Indirekte risikoer gjennom investeringer

Storebrand har en rekke investeringer i aksjer og obligasjoner, eiendom, infrastruktur og private equity. Slike investeringer er med på å muliggjøre eller utvide økonomiske aktiviteter og inngår derfor i Storebrands forståelse av verdikjede og ansvarsområde. Deler av investeringene, i hovedsak aksjer og obligasjoner, er underlagt SFDR der sosiale Principal Adverse Impacts (PAIer) benyttes for aktsomhetsvurderinger i tråd med rutinen.

4.3.1 Investeringer vurdert etter sosiale PAIer ihht. SFDR

En gjennomgang av investeringsporteføljene i Storebrand Asset Management har ført til identifisering av følgende risikofaktorer:

- Uverdige arbeidsvilkår i forsyningskjedene (inkl. tvangsarbeid, barnarbeid, mangel på levelønn, kjønnsdiskriminering og forbud mot organisering av arbeidstakere)
- Negative påvirkninger på lokalsamfunn og urfolks rettigheter
- Brudd på menneskerettigheter i konfliktsoner og høy-risiko land

- Brudd på digitale rettigheter (inkl. rett til privatliv, sensur, diskriminering og beskyttelse av barn på nett)
- Brudd på rettigheter forbundet med en rettferdig og grønn omstilling

Storebrand har ekskludert 27 selskaper i våre porteføljer med bakgrunn i sosiale PALer og risiko for brudd på menneskerettigheter. Vi er imidlertid dedikert til endring på samfunnsnivå og har engasjert oss for å treffe de riktige virkemidlene, herunder: aktivt eierskap, felles innsending (co-filing) av aksjonærforslag, proxy voting, og screeninger i forkant av investeringer. Storebrand engasjerer seg også i samarbeid med andre investorer for å bedre innflytelsen, sikre rett kompetanse og effektiv utnyttelse av ressurser. Flere detaljer er tilgjengelig i redegjørelsen til Storebrand Asset Management.

Alle ekskluderinger blir publisert på våre nettsider og vi publiserer en Sustainable Investment Review på kvartalsbasis med våre viktigste aktiviteter innen bærekraftige investeringer, inkludert faktorer relatert til sosiale forhold og menneskerettigheter.

4.3.2 Øvrige investeringer

Eiendomsinvesteringer, investering i infrastruktur og private equity er ikke vurdert etter sosiale PALer ihht SFDR på samme måte som aksjer og obligasjonsinvesteringer i Storebrand Asset Management.

Innen direkte eiendomsinvesteringer omfatter verdikjeden porteføljeforvaltning, samt kjøp og salg, drift og vedlikehold, utleie og utvikling av næringseiendom i Norge, Sverige og Danmark. Risiko er primært knyttet til innkjøp av varer og tjenester innen eiendomsforvaltning og -utvikling, hvor konsernets retningslinjer og systemer benyttes. Rammeavtaler og større entreprisekontrakter har særskilt fokus på leverandørbransjenes sosiale utfordringer, og dekker det meste av omsetningen. I slike avtaler innen facility management (renhold, kantine etc) og entreprenør-oppdrag (byggeplass og byggevarer) har vi krav om å begrense til 2 ledd med underleverandører for å sikre transparente forsyningskjeder. Det utføres kontroller og fysiske tilsyn knyttet til blant annet HMS-standard, arbeids- og lønnsvilkår. Byggevarer kan ha lange leverandørkjeder også i land med høy risiko for menneskerettighetsbrudd. Disse forebygges ved delvis standardisering av produktvalg, og krav til utvalgsprosesser som ivaretar produkters helse- og miljøkvalitet.

En gjennomgang for investeringer i infrastruktur viser at det er risikoer knyttet til arbeidstakers rettigheter (inkludert retten til å organisere seg), helse og sikkerhet, mangfold på arbeidsplassen, manglende kontroll over forsyningskjede og lokalsamfunn. Storebrand gjør derfor omfattende due diligence av sosiale forhold for potensielle investeringer i infrastruktur gjennomført av kompetent tredjepart. Etter investering gjøres det i tillegg oppfølginger av slike forhold basert på en handlingsplan. Vårt infrastruktur-fond vil ikke investere i selskaper som er ekskludert etter Storebrands standards eksklusjonskriterier.

Private equity administreres under datterselskapet Cubera. Risikoen for brudd på menneskerettigheter i Cuberas egen leverandørkjede anses generelt som lav, men tjenester som renhold og vedlikehold har høyere iboende risiko knyttet til arbeidsforhold. Cubera jobber aktivt med godkjente og sertifiserte leverandører og overvåker kontinuerlig sine investeringer for å sikre at menneskerettigheter respekteres. I tillegg finnes det risiko for brudd på menneskerettigheter gjennom investeringer. Cubera jobber derfor med at alle forvaltere av private equity fond der de har investeringer forvalter etter Cuberas prinsipper knyttet til menneskerettigheter. I tillegg monitoreres alle investeringer for brudd med menneskerettigheter gjennom dataleverandøren RepRisk.

5 Videre prosess

Storebrand ser på arbeidet med åpenhetsloven som et kontinuerlig og viktig arbeid. I 2025 vil vi jobbe videre med å kalibrere metodikken for risikovurderinger av leverandørkjede og forretningsforbindelser. Arbeidet vil konsentrere seg om høyrisikoområder der vi ønsker å videreutvikle våre metoder for vurdering av aktører som har fått en høy risikoscore basert på deres geografi, bransje og produkt. Storebrand vil jobbe dedikert for å inndrive oppdatert og pålitelig tilleggsinformasjon om slike risikoaktører slik at vi kan treffe informerte og nødvendige tiltak dersom dette skulle bli aktuelt.

Vi vil også jobbe med hvordan vi i praksis følger opp leverandørene til Storebrandkonsernet dersom tiltak blir aktuelt. Vi ønsker å videreutvikle metodene våre for monitorering av identifiserte risikoer, og videreutvikle repertoaret av mulige tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser ved behov.

Det er også avgjørende at vi har oversikt over forsyningskjedene våre og vi ønsker derfor å se på tiltak som fremmer transparens og kontroll dersom forsyningskjedene skulle komplisere aktsomhetsvurderingene.

6 Vedlegg til redegjørelse etter åpenhetsloven

6.1 Beskrivelse av metodikk

Vurderingen baserer seg på i hvor stor grad rettighetene nedfelt i nedenstående rettighetserklæringer og konvensjonene er truet, og hva slags konsekvens og skade et brudd vil medføre.

- Verdenserklæringen om Menneskerettigheter (UDHR)
- FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter (ICCPR)
- FNs internasjonale konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR)
- FNs konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering av kvinner (CEDAW)
- FNs konvensjon om barnets rettigheter (CRC)
- De grunnleggende rettighetene fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)

6.1.1 Leverandørkjede

I første steg vurderes objektiv risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold basert på leverandørens bransje, geografiske tilhørighet og det konkrete produktet eller tjenesten som leveres. Under kan du lese om hvordan vi vurderer de tre parametrene.

Geografi

- Forhold i et bestemt land som innebærer økt risiko for menneskerettighetsbrudd (regelverk, styring og sosioøkonomisk kontekst)
- Data: [ITUC](#) og Human Development Index.

•

Bransje

- Risiko som er utbredt i en bransje globalt på grunn av bransjens egenskaper, aktiviteter, produkter og produksjonsprosesser
- Data: [EU FRA sin liste](#)

•

Produkt/tjeneste

- Risiko knyttet til innsatsfaktorer, produksjonsprosesser og leveranse av tjenester
- Data: [Anskaffelser.no sin høyrisikoliste](#)

•

Kunnskap

- Er det tidligere identifisert risiko?
- Baseres på kontraktseiers kunnskap om leverandøren, gjennom eksempelvis erfaring eller medieoppslag

•

I andre steg prioriteres leverandører og forretningsforbindelser basert på utslaget i steg 1 og hvilken objektiv sannsynlighet for brudd de tilskrives. De med høyest risiko gjennomgår en bredere aktsomhetsvurdering hvor formålet er å legge en tiltaksplan for å mitigere og redusere risikoen.

6.1.2 Egen virksomhet

Alle datterselskapene i Storebrandkonsernet gjennomfører egne risiko- og aktsomhetsvurderinger.

Operasjonelle eiere følger to steg:

I første steg vurderes sannsynlighet for brudd og om det potensielt er foregått brudd, ved å vurdere et sett av aktiviteter som utføres. Dessuten vurderes påvirkning av potensielle brudd ved å vurdere skala (alvorlighetsgrad), omfang (hvor mange påvirkes) og mulighet for gjenoppretting (tid / kostnad for å rette opp).

Definisjon på skala i vurdering av sannsynlighet for brudd

Parameter	Svært lav (1)	Lav (2)	Høy (3)	Kritisk (4)
B) Sannsynlighet (kvalitativ vurdering)	Vi er ikke kjent med noen tilfeller og det er ingen grunn til å anta at det finnes en reell sannsynlighet for at det kan skje i fremtiden	Sannsynligheten for brudd er marginal. Eksempel 1: det er historiske tilfeller på brudd hos Storebrand eller sammenlignbare bedrifter, men per nå vurderes sannsynligheten som redusert. Eksempel 2: det er ingen kjente tilfeller av brudd, men endringer i nyhetsbildet tilsier en viss grad av risikøkning.	Det finnes en reell risiko for brudd, men det er ikke forventet at risikoen realiseres i nær framtid.	Det er en overveiende risiko for brudd. Risikoen må derfor håndteres med umiddelbare tiltak

Definisjon på skala i vurdering av påvirkning ved potensielle brudd

Parameter	Lav (1)	Medium (2)	Høy (3)	Kritisk (4)
C1) Skala: Hvor alvorlig er den negative påvirkningen/skaden?	Liten påvirkning på sikkerhet og helse; førstehjelp	Moderat påvirkning på sikkerhet og helse; skade eller sykdom	Stor påvirkning på sikkerhet og helse; alvorlig skade, rehabilitering	Betydelig påvirkning på sikkerhet og helse; fysisk funksjonshemming eller dødsfall
C2) Omfang (scope)	Ingen negativ påvirkning	Påvirker enkelte individer i en gruppe	Påvirker de fleste individer i en gruppe	Påvirker alle individer i en gruppe
C3) Mulighet for gjenoppretting	Det tar mindre enn ett år å gjenopprette den negative påvirkningen/skaden	Bruker 1-3 år på å gjenopprette den negative påvirkningen/skaden	Bruker 3-5 år på å gjenopprette den negative påvirkningen/skaden	Umulig å gjenopprette eller bruker mer enn 5 år på å gjenopprette den negative påvirkningen/skaden

Basert på en risikoprioritering foretar man i steg to en bredere vurdering hvor utfallet er en plan for håndtering av risiko.