

Storebrands etiske regler

– Code of Conduct –

Besluttet av:
Sist revidert:
Dokumenteier:

Styret i Storebrand ASA
20. januar 2026
Administrerende direktør



Innhold

1. Etikk i Storebrand	3
2. Vår forretningspraksis	4
Sunn konkurranse, salg og markedsføring	4
Digital tillit	4
Interessekonflikter.	4
Innkjøp og leverandører	4
Skatt og offentlige avgifter	4
Bærekraft	4
Menneskerettigheter og arbeidskraft	4
Helse, miljø og sikkerhet	5
Økonomisk kriminalitet	5
Ansvarlig bruk av kunstig intelligens	5
Politisk påvirkningsarbeid	5
3. Medarbeideres atferd	6
Høy etisk standard.	6
Forhold til forretningsforbindelser, arrangementer, representasjon og gaver	6
Taushetsplikt og håndtering av informasjon	6
Habilitet, egeninteresse og nærstående	6
Innsideinformasjon	6
Ansvar for egen kompetanse.	7
Ryddighet i egen økonomi	7
Respektfull opptreden og samhandling	7
Adferd i det offentlige rom	7
4. Varsling	8
5. Oppfølging og konsekvenser ved brudd på reglene	8

1. Etikk i Storebrand

Storebrandkonsernet (Konsernet) er en ledende tilbyder av pensjon, sparing, bank, forsikring og kapitalforvaltning. Vår virksomhet krever tillit fra kunder, myndigheter, aksjonærer og samfunnet ellers. For å oppnå tillit er vi avhengige av at vi er profesjonelle, dyktige og at vi holder høy etisk standard i alle ledd. Dette gjelder både for Konsernets forretningsdrift og hvordan hver enkelt medarbeider handler. Alle medarbeidere skal opptre aktsomt, redelig og saklig, og avstå fra handlinger som svekker tilliten til virksomheten vår.

Etiske regler er en del av Storebrands styrende dokumenter. Reglene setter rammen for hvordan vi opptrer, og hva Storebrand står for. I tillegg til dette dokumentet må medarbeiderne også kjenne internt og eksternt regelverk som har betydning for arbeidsforholdet deres.

Vi jobber for å bygge og bevare en åpen bedriftskultur. Åpenhet er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle medarbeidere skal til enhver tid oppleve at de trygt kan ta opp både små og store saker med ledelsen eller andre i Konsernet.

Storebrands etiske regler gjelder for alle medarbeidere og innleid personell i Konsernet. Reglene gjelder også for styremedlemmer når de opptrer på vegne av Storebrands konsernforetak. De etiske reglene er også førende for kravene vi stiller til våre leverandører og samarbeidspartnere.

Storebrands etiske regler gir ikke kunder eller andre tredjeparter juridiske rettigheter.



2. Vår forretningspraksis

Siden Storebrand ble grunnlagt i 1767 har vi hatt et samfunnsoppdrag – vi bidrar med økonomisk trygghet gjennom hele livet. Gjennom satsingen på bærekraftige investeringer og solid arbeid med bærekraft, arbeider vi både nasjonalt og internasjonalt med å skape en fremtid å glede seg til.

Sunn konkurranse, salg og markedsføring

Storebrand konkurrerer i markedet med respekt for, og i samsvar med, gjeldende konkurranse- og markedsføringslovgivning. Salg og markedsføring skal ikke oppfattes som støtende, eller være i strid med lovgivning eller vanlige samfunnsnormer. Vår rådgivning skal ta utgangspunkt i kundens krav og behov, og tilbud og anbefalinger skal være i tråd med disse.

Digital tillit

Storebrand forvalter store mengder informasjon for kundene våre. Samtidig er vi et attraktivt mål for en rekke trusselaktører på grunn av vår markedsposisjon, våre kunder, leverandører, samarbeidspartnere og medarbeidere. Konsernet jobber målrettet med å skape trygghet, ivareta kundenes personvern og bevare deres tillit, Konsernets omdømme og vår konkurranseevne. All bruk av teknologi skal støtte opp om dette. Vi skal aktivt bruke teknologi innenfor rammene av internt og eksternt regelverk.

Vi jobber kontinuerlig med personvern og informasjonssikkerhet for å håndtere risiko og styrke vår motstandsdyktighet. Det gjør vi gjennom mennesker, prosesser og teknologi. For å ivareta digital tillit er sikre og stabile IT-løsninger en forutsetning. Vi etterstreber også å bygge personvern og sikkerhet inn i løsninger fra starten av. Vår internkontroll sørger for at vi etterlever lovkrav, og har rutiner og retningslinjer for hvordan vi håndterer informasjon. Vi stiller samtidig strenge krav til, og kontrollerer at våre partnere og leverandører også håndterer og sikrer informasjon på en måte som ivareta og bygger tillit.

Sikkerhetsteknologi er avansert. Som følge av dette foretrekker trusselaktører å angripe mennesker heller enn systemer. Storebrand jobber derfor målrettet med å trene, motivere og bevisstgjøre våre medarbeidere, som en viktig del av vårt forebyggende sikkerhetsarbeid.

Interessekonflikter

En interessekonflikt kan oppstå dersom det er motstrid mellom Storebrands og kundenes interesser eller det oppstår motstrid mellom ulike kundegrupper. I Storebrand jobber vi aktivt med å identifisere og håndtere faktiske eller mulige interessekonflikter. Et av våre grunnleggende prinsipper er at Storebrands kunder skal behandles likt. Det betyr at ingen kunder skal tilgodeses usaklig på bekostning av andre kunder. Vi har prosesser for å identifisere, håndtere, dokumentere og informere om mulige interessekonflikter.

Innkjøp og leverandører

Som ansvarlig innkjøper av varer og tjenester, og som eienomsforvalter, søker Storebrand å påvirke leverandører og samarbeidspartnere til å redusere miljø- og klimabelastninger og ta hensyn til menneskerettigheter og arbeidsrettigheter i deres leveranser.

Skatt og offentlige avgifter

Storebrand følger skattelovgivningen i de landene vi har virksomhet i. Storebrand jobber aktivt mot skatteunddragelse i andre land og har iverksatt internasjonale krav knyttet til skatterapportering (Foreign Account Tax Compliance og Common Reporting Standard).

Bærekraft

Storebrand har ambisjon om å sette agendaen for bærekraftig finans. Arbeidet med bærekraft har stor betydning for Konsernet, kundene og omverdenen.

Storebrand skal forene lønnsom forretningsdrift med sosiale, etiske og miljømessige mål og aktiviteter innenfor alle forretningsområder og har forventninger til arbeid med klima, miljø, samfunnsansvar, sosiale forhold og etikk internt i Konsernet og hos alle samarbeidspartnere og leverandører og i våre investeringer. Videre skal Storebrand arbeide aktivt for å hindre at samfunnsskadelige aktiviteter og kriminelle handlinger finner sted i tilknytning til egen virksomhet. Storebrand skal også ha en transparent styringsstruktur i henhold til nasjonale og internasjonale standarder for eierstyring og virksomhetsledelse.

Konsernet har egen retningslinje for arbeid med bærekraft som inkluderer prinsipper og rollefordeling for arbeidet. Konsernets strategi for arbeid med bærekraft beskriver ambisjoner som skal ligge til grunn for hvordan bærekraft integreres i virksomheten. Konsernledelsens medlemmer og administrerende direktører skal årlig målsette de viktigste bærekraftområdene som bidrar til å lykkes med strategien for sin virksomhet.

Menneskerettigheter og arbeidskraft

Storebrand er forpliktet til å drive virksomheten i tråd med:

- Internasjonale menneskerettigheter, inklusiv Verdenserklæringen om Menneskerettigheter (UDHR)
- den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (ICCPR)
- den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR)
- de grunnleggende rettighetene fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)

Storebrand har også forpliktet seg til å følge:

- UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- United Nations Principles for Responsible Investments (PRI)

Som arbeidsgiver ønsker Storebrand en virksomhet med et mangfold som er representativt for samfunnet. Vi mener et slikt mangfold gjør at vi forstår kundenes behov og løser komplekse oppgaver på en god måte. Vi har egne retningslinjer og aktiviteter for dette arbeidet.

Storebrand skal ikke diskriminere basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Som arbeidsgiver jobber vi også aktivt for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Storebrand verner om organisasjonsfriheten, anerkjenner retten til kollektive forhandlinger og samarbeider tett med fagforeningene som er representert i Konsernet. Medarbeidere kan rapportere og varsle om forhold eller hendelser anonymt via etablerte varslingskanaler, både internt og eksternt.

Storebrand skal gjennomføre regelmessige risikovurderinger i tråd med åpenhetsloven, OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv for multinasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Prosessen for aktsomhetsvurderinger i Storebrand inkluderer en risikokartlegging av våre leverandører og forretningsforbindelser, samt prosess for aktsomhetsvurdering i leveranse av finansielle tjenester, i våre investeringer og for egne medarbeidere.

Helse, miljø og sikkerhet

Storebrand har prosesser og rutiner for å ivareta medarbeidere og deres arbeidsmiljø. Alle medarbeidere har ansvar for å bidra aktivt til et godt arbeidsmiljø. Ledelsen har også ansvar for at vi tilbyr alle medarbeidere en sikker og trygg arbeidsplass.

Økonomisk kriminalitet

Storebrand har nulltoleranse for økonomisk kriminalitet, både i Konsernets egne forretningsaktiviteter og hos våre leverandører og samarbeidspartnere.

Vi arbeider systematisk for å identifisere, forebygge og redusere risikoen for økonomisk kriminalitet som hvitvasking, terrorfinansiering, brudd på internasjonale sanksjoner, intern og eksternt svindel, korrupsjon og bedrageri. Konsernet har etablerte rutiner og mekanismer for å identifisere og rapportere mistenkelige forhold og mulige brudd til relevante myndigheter. Vi forventer at alle medarbeidere aktivt bidrar til å forebygge og avdekke slike handlinger.

Som en del av vårt arbeid mot økonomisk kriminalitet stiller vi klare krav til integritet i våre forretningsrelasjoner. Urettmessige fordeler kan skape risiko for flere former for økonomisk kriminalitet, og er derfor strengt forbudt. Ingen medarbeidere skal, verken personlig eller på vegne av andre motta fordeler fra Storebrands forretningsforbindelser på grunnlag av ansettelsesforholdet. Tilsvarende skal ingen medarbeidere gi fordeler til forretningsforbindelser basert på deres stilling, rolle eller tilknytning til Storebrand. Fordeler kan omfatte, men er ikke begrenset til blant annet være gaver, rabatter, reiser, tjenester eller bonus ved private innkjøp eller låneopptak.

Ansvarlig bruk av kunstig intelligens

I Storebrand skal vi bruke kunstig intelligens (KI) på en ansvarlig og etisk måte, i tråd med våre verdier og gjeldende regelverk. Vi legger stor vekt på åpenhet, og at all bruk av KI skal være transparent. Konfidensialitet er en grunnleggende forutsetning, og vi skal alltid beskytte sensitiv informasjon og sikre at data håndteres på en trygg måte. Personvern skal ivaretas gjennom en risikobasert tilnærming, i samsvar med nasjonale og internasjonale krav. Vi skal sikre at KI-systemer er robuste og pålitelige ved å identifisere og håndtere sårbarheter, og beskytte dem mot uønsket manipulering og misbruk. Vi skal unngå diskriminering og sørge for at KI-systemer er designet for å forhindre skjevheter, slik at løsningene gir rettferdige og pålitelige resultater. Vi skal involvere mennesker i beslutningsprosesser, særlig i situasjoner hvor KI-systemer kan ha betydelig innvirkning for enkeltpersoner eller grupper av mennesker. Opplæring av medarbeiderne i ansvarlig bruk av KI er avgjørende for å opprettholde tillit og integritet i alle våre aktiviteter.

Politisk påvirkningsarbeid

Storebrand arbeider for å påvirke rammevilkår som er viktige for oss og våre kunder. Vi deltar aktivt i den offentlige debatten, og fremmer vårt syn både gjennom bransjeorganisasjoner og direkte mot offentlige myndigheter og politiske miljøer. Vi adresserer temaer som er sentrale for vår virksomhet og samfunnsansvar, herunder overgangen til en bærekraftig økonomi. Alt politisk påvirkningsarbeid skal være transparent og i henhold til internt og eksternt regelverk.

Storebrand verken gir eller mottar gaver, donasjoner eller andre fordeler, direkte eller indirekte, til eller fra politiske partier eller politiske organisasjoner, deres tillitsvalg eller personer som søker politiske verv.

3. Medarbeideres atferd

Høy etisk standard

Vi forventer at alle medarbeidere opptrer med høy etisk standard, viser integritet og identifiserer og håndterer mulige interessekonflikter.

Alle medarbeidere har et ansvar for å rapportere mistenkelige forhold eller handlinger som kan indikere interne misligheter. Interne misligheter omfatter blant annet:

- Økonomiske misligheter: urettmessige overføringer eller mottak av midler, forfalskning eller manipulering av regnskaps- og transaksjonsdokumenter, bevisst feilrapportering av kostnader eller inntekter, misbruk av selskapets eiendeler eller ressurser til personlig fordel, samt mottak av gaver eller fordeler som kan påvirke objektivitet eller skape interessekonflikt. Dette inkluderer at ansatte med særskilt kompetanse, tilganger eller kjennskap til rutiner og prosesser utnytter dette til å omgå kontroller, skjule transaksjoner eller bidrar til hvitvasking, terrorfinansiering eller annen form for økonomisk kriminalitet.
- Tyveri: stjeling av informasjon, kontorutstyr eller immaterielle eiendeler.
- Misbruk av interne ressurser: bruk av Konsernets ulike ressurser til private formål uten tillatelse.
- Deling av konfidensiell informasjon: uautorisert deling av kundedata, informasjon som kan avsløre svakheter i Konsernets systemer og prosesser, innside- eller annen taushetsbelagt informasjon.

Forhold til forretningsforbindelser, arrangementer, representasjon og gaver

Storebrand forventer at medarbeidere som i kraft av sin stilling representerer eller kan bli identifisert med Storebrand, opptrer på en måte som gir tillit både til Konsernet og medarbeideren.

Arrangementer i regi av Storebrand skal:

- preges av nøkternhet
- ha et relevant faglig innhold
- følge Konsernets gjeldende rutiner for arrangementer

Som hovedregel skal ingen medarbeidere ta imot fordeler, som tjenester, gaver og invitasjoner fra Storebrands forretningsforbindelser, dersom de får denne fordelene på grunn av sitt ansettelsesforhold. Det er tillatt å motta fordeler innenfor fastsatte verdier. Medarbeidere skal kjenne våre rutiner for arbeidet mot korrupsjon.

Gaver som gis på vegne av Storebrand skal ha et nøkternt nivå og ikke overstige grensen for hva vi har lov til å motta

selv. Storebrands motiver for å gi gaven eller fordelene og mottakerens integritet må ikke kunne trekkes i tvil. Ingen må gi gaver eller andre fordeler på vegne av Storebrand i den hensikt å oppnå gjenytelser til egen fordel.

Taushetsplikt og håndtering av informasjon

Alle medarbeidere og andre som handler på vegne av Storebrand har taushetsplikt om kunders, medarbeideres og andre forretningsmessige eller private forhold man får kjennskap til i forbindelse med jobben man gjør. Dette gjelder med mindre man, etter lov, har plikt til å utlevere informasjon. Taushetsplikten omfatter opplysninger om konsernets forretningsdrift og andre forhold av intern og fortrolig art. Taushetsplikten gjelder også mellom de enkelte selskapene i Konsernet, og overfor andre medarbeidere i samme selskap som ikke har behov for opplysningene i sin jobb. Den enkelte har ansvar for å behandle informasjon korrekt og forsvarlig. Ingen skal aktivt søke opplysninger i interne systemer med mindre det er nødvendig for å utføre jobben sin. Det er ikke tillatt å kopiere, laste ned, overføre eller trekke ut informasjon eller data fra Storebrands systemer uten eksplisitt skriftlig godkjenning fra Storebrand. Dette gjelder også kildekode og annen teknisk informasjon.

Alle medarbeidere plikter å holde seg oppdatert på gjeldende retningslinjer for informasjonssikkerhet og behandling av personopplysninger. Alle skal også årlig bekrefte at de har lest og forstått Storebrands sikkerhetsregler.

Habilitet, egeninteresse og nærstående

Medarbeidere skal ikke behandle eller avgjøre saker, når det foreligger forhold som kan svekke tilliten til medarbeiderens uavhengighet. I slike tilfeller skal det heller ikke gjøres forsøk på påvirke andre. En medarbeider skal ikke registrere noe eller gjøre endringer i egne eller nærstående¹⁾ sine avtaler med Storebrand.

Medarbeidere må ikke handle i den hensikt å oppnå en urettmessig berikelse eller fordel for seg eller sine nærstående.

Nærstående kan ikke ha stillinger hvor den ene er den andres direkte overordnede eller hvor stillingene er uforenlige på annen måte. Der slike situasjoner oppstår, har de det gjelder ansvar for å melde fra om dette, og bidra til å finne en løsning i tråd med internt regelverk.

Innsideinformasjon

Innsideinformasjon er informasjon som kan påvirke prisen på verdipapirer og som ikke er offentlig tilgjengelig eller allment kjent i markedet.

1) Med nærstående menes ektefelle eller samboer, og egne eller samboers slektninger i rett oppstigende eller nedstigende linje, samt søsken. Som nærstående anses også foretak hvor den ansatte eller deres nærstående har bestemmende innflytelse. Også andre særegne forhold kan være av en slik art at de berørte etter en konkret vurdering må likestilles med nærstående. Der det enkelte foretak/område har egne definisjoner av nærstående vil disse legges til grunn.

I Storebrand har vi retningslinjer for hvem som anses som primærinnsidere, og hvordan innsideinformasjon reguleres. Ingen medarbeidere skal bruke, eller bidra til at andre bruker, innsideinformasjon om Konsernet eller andre selskaper som grunnlag for å handle med verdipapirer. Dette gjelder både privat og på vegne av Storebrand.

Ansvar for egen kompetanse

Alle medarbeidere skal gjennomføre årlige kurs blant annet innenfor områdene etikk, økonomisk kriminalitet, informasjonssikkerhet, personvern og bærekraft. Ved behov vil medarbeidere få ytterligere opplæring innenfor disse fagområdene. Kursene gir grunnleggende kunnskap innenfor relevante områder, og bidrar til at vi opprettholder kundenes, tilsynsmyndighetenes og aksjonærenes tillit. Alle medarbeidere har et ansvar for å holde seg faglig oppdatert. Som arbeidsgiver legger vi til rette for dette. Enkelte grupper av medarbeidere vil som ledd i sitt ansettelsesforhold også være forpliktet til å gjennomføre særlige kvalifikasjonsløp.

Ryddighet i egen økonomi

Medarbeidere skal sørge for å ha sine økonomiske forpliktelser i orden. Det kan bli oppfattet som en svekkelse av tillit, respekt og uavhengighet dersom noen er utsatt for et økonomisk press som over tid eller i størrelse er vanskelig å håndtere. Medarbeidere som over en viss tid ikke klarer å dekke sine økonomiske forpliktelser og står i fare for å miste kontrollen over egen økonomi, skal orientere nærmeste leder. Enkelte grupper av medarbeidere skal i tråd med gjeldende regelverk legge frem tilfredsstillende konkurs- og vandelsattest før de kan ansettes i Storebrand. Medarbeidere kan ikke opprette eller delta i ulovlige pengespill, pyramidelignende spill eller andre ordninger som kan antas å svekke tilliten til den enkelte eller Storebrand. Bierverv og engasjement i andre selskaper og organisasjoner.

Medarbeidere skal lojalt fremme Storebrands interesser og ikke delta i konkurrerende virksomhet. Medarbeidere som ønsker å utføre annet lønnet eller ulønnet arbeid i kom-

mersielle virksomhet utenfor Storebrand må få tillatelse fra sin leder. Det samme gjelder frivillige verv eller oppdrag av ikke ubetydelig omfang. Medarbeidere skal få tillatelse til å påta seg bierverv så lenge dette er forenlig med å gjøre en fullgod jobb i Storebrand. Medarbeidere skal alltid informere sin leder om politiske tillitsverv.

Respektfull opptreden og samhandling

Medarbeidere i Storebrand skal bidra til et arbeidsmiljø preget av respekt. Alle har ansvar for å være bevisst hvordan egne ord og handlinger påvirker andre, og unngå atferd som kan oppleves nedsettende, ekskluderende eller krenkende.

I Storebrand viser vi toleranse for medarbeideres og andre interessenters holdninger og meninger. Ingen skal diskriminere, trakassere eller mobbe kolleger, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter. Henvendelser til arbeidsgiver om slike forhold skal tas på alvor og håndteres på en forsvarlig måte.

Krav til respektfull opptreden og samhandling, i tråd med det som er beskrevet over, gjelder også i forbindelse med tjenesteoppdrag, for eksempel på forretningsreiser, på konferanser eller andre arrangementer.

Adferd i det offentlige rom

Storebrand respekterer medarbeidernes ytringsfrihet. Det forventes samtidig at medarbeidere utviser god dømmekraft og opptre i tråd med Storebrand etiske regler i offentlig meningsutveksling. Enkelte medarbeidere vil i kraft av sin stilling eller posisjon i Storebrand forbindes direkte med virksomheten. Disse må være særlig bevisst på at egne ytringer kan oppfattet som representativt for Konsernet.

Medarbeidere velger selv om de vil knytte kontakt med jobbreasjoner på sosiale medier. Medarbeidere som velger å ikke svare på notifikasjoner, varsler, invitasjoner, arrangementer, meldinger eller tilsvarende på sosiale medier skal ikke oppleve at dette gir negative konsekvenser.



4. Varsling

Storebrand har rutiner og kanaler som ivaretar medarbeideres trygghet og rettigheter dersom de varsler om potensielle kritikkverdige forhold. Varslingsinstituttet er viktig både for Konsernet og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold skal rettes opp.

Den enkelte medarbeider oppfordres til å si ifra om kritikkverdige forhold, men har normalt ikke plikt til å varsle. Det medarbeidere har plikt til å varsle om, er kriminelle forhold og forhold der liv og helse er i fare. Vår varslingskanal sikrer konfidensialitet og anonymitet for varslerne.

5. Oppfølging og konsekvenser ved brudd på reglene

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for at egen og medarbeideres adferd er i samsvar med Storebrands interne regelverk, herunder de etiske reglene. Ledere har ansvar for å følge opp mulige brudd på internt og eksternt regelverk.

Overtredelse av Konsernets interne regler skal vurderes i henhold til Storebrands sanksjonsmatrise. Sanksjoner skal vurderes konkret i den enkelt sak og følger føringer i arbeidsmiljøloven og i gjeldende tariffavtaler. Sanksjonsreglene er gjeldende for alle temaene som er beskrevet i disse retningslinjene.

Alvorlighet Brudd på	Uaktsomt	Grovt uaktsomt/gjentatte tilfeller av uaktsomhet	Forsettlig/gjentatte tilfeller av grov uaktsomhet
Interne regler og retningslinjer	Skriftlig tilbakemelding fra leder eller skriftlig advarsel	Skriftlig advarsel	Vurdere oppsigelse eller avskjed
Lover og off. forskrifter	Vurdere oppsigelse eller avskjed	Vurdere anmeldelse, oppsigelse eller avskjed	Anmeldelse, oppsigelse eller avskjed

