

Etikk i Storebrand

– Code of Conduct –

Besluttet:	Styret i Storebrand ASA
Sist revidert:	18. januar 2022
Dokumentansvarlig:	Administrerende direktør



Innhold

1. Etikk i Storebrand	3
2. Vår forretningspraksis	4
Sunn konkurranse, salg og markedsføring.	4
Bærekraft.	4
Innkjøp og leverandører	4
Skatt og offentlige avgifter	4
Interessekonflikter	4
Digital tillit	5
Menneskerettigheter og arbeidskraft	5
Helse, miljø og sikkerhet	5
Anti-korrupsjon	5
Arbeid mot hvitvasking og terrorfinansiering	5
3. Medarbeideres atferd	6
Forhold til forretningsforbindelser, arrangementer, representasjon og gaver	6
Taushetsplikt og informasjonssikkerhet	6
Habilitet, egeninteresse og nærstående	6
Innsideinformasjon	6
Bruk av konsernets utstyr og eiendeler	6
Pengespill og ryddighet i egen økonomi	7
Bierverv og engasjement i andre selskaper og organisasjoner	7
Diskriminering, mobbing og menneskeverd	7
Privatperson på nett og i offentlig rom.	7
4. Varsling	9
5. Ansvar og oppfølging.	9

Kjære kollega

Storebrands omdømme er viktig. Det har vi bygd opp gjennom over 250 år, og vi må hele tiden styrke og utvikle det. Et godt omdømme er bygd på tillit fra alle som er opptatt av Storebrand. Tillit oppnår vi over tid hvis vi er profesjonelle og holder en høy etisk standard. Ved å jobbe på denne måten utvikler vi oss til et enda bedre selskap, som leverer gode produkter og tjenester til beste for kunder og samfunnet rundt oss.

Derfor er mitt budskap til deg og meg selv at vi alltid er bevisste på å opptre i tråd med våre etiske regler og lovgivningen som gjelder i de landene vi har virksomhet. Jeg har tillit til at du føler deg forpliktet til dette på samme måte som meg.

Med vennlig og kollegial hilsen,
Odd Arild Grefstad



1. Etikk i Storebrand

Storebrand-konsernet er en ledende tilbyder av pensjon, sparing, forsikring og kapitalforvaltning. Vår virksomhet krever tillit fra kunder, myndigheter, aksjonærer og samfunnet ellers. For å oppnå tillit er vi avhengig av profesjonalitet, dyktighet og høy etisk standard i alle ledd. Dette gjelder både for konsernets forretningsdrift og handlemåten til hver enkelt. Alle medarbeidere skal opptre aktsomt, redelig og saklig, og avstå fra handlinger som kan svekke tilliten vår.

Etiske regler er en del av Storebrands øverste styrende dokumenter. Reglene setter rammen for hvordan vi opptrer, og hva Storebrand står for. I tillegg til dette dokumentet må medarbeidere også kjenne til interne regler, retningslinjer, rutiner og lover og forskrifter som setter rammer for virksomheten vår.

Konsernet har en åpen bedriftskultur. Åpenhet er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Alle medarbeidere skal trygt kunne ta opp både små og store saker med ledelsen og andre i konsernet. Er du i tvil om hvordan noe skal håndteres, skal du rådføre deg med lederen din eller compliance-funksjonen.

Storebrands etiske regler gjelder for alle medarbeidere og innleid personell i konsernet. Reglene gjelder også for styre-medlemmer når de opptrer på vegne av konsernet. De etiske reglene er også førende for hvordan vi ønsker at våre leverandører og partnere skal opptre.

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

2. Vår forretningspraksis



Helt 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 vår egen bærekraftige forretning, har vi bidratt både nasjonalt og internasjonalt med å skape en framtid å glede seg til.

Storebrands drivkraft er med på å skape en framtid å glede seg til. Vi skal være nærmest kunden, på en enkel og bærekraftig måte, for å levere økt trygghet og frihet til kundene våre. Dette gjør vi gjennom å være modige veivisere og gå i bresjen for en bærekraftig utvikling.

Sunn konkurranse, salg og markedsføring

Storebrand konkurrerer i markedet med respekt for, og i samarbeid med, gjeldende konkurranse- og markedsføringslovgivning. Salg og markedsføring skal ikke oppfattes som støtende, eller være i strid med lovgivning eller vanlige samfunnsnormer. Økonomisk rådgivning skal alltid skje med utgangspunkt i kundenes behov og økonomiske situasjon, og tilpasset den enkelte kundes risikovillighet.

Bærekraft

I Storebrand er bærekraft en integrert del av kjernevirksomheten. Som en stor og langsiktig investor jobber vi aktivt for å påvirke børsnoterte selskaper over hele verden til å jobbe systematisk med bærekraft. Det gjør vi fordi vi mener bærekraftige selskaper er fremtidens finansielle vinnere. Klimaendringer er vår tids største utfordring, og er en sentral faktor i bærekraftanalysene våre.

Som et av Nordens ledende konsern innenfor pensjon, forsikring, bank og kapitalforvaltning bidrar Storebrand til å bygge en transparent finansbransje preget av tillit. Gjennom internasjonalt samarbeid over vi aktiv påvirkning for å drive finansbransjen i en mer bærekraftig retning.

I Storebrand arbeider vi målrettet for å redusere miljøbelastningen av egen drift, gjennom investeringer, ved innkjøp og eiendomsforvaltning. Vi legger til rette for at medarbeidere kan redusere miljøbelastningen, og vi fremmer utvikling og innføring av miljøvennlig teknologi.

Innkjøp og leverandører

Som ansvarlig innkjøper av varer og tjenester, og som eiendomsforvalter, bruker Storebrand sin innkjøpskraft til å påvirke leverandører og samarbeidspartnere til å ta riktige valg for å redusere miljø- og klimabelastningen. Vi stiller krav om bærekraftige leveranser og at universelle menneskerettigheter og arbeidsrettigheter etterleves.

Skatt og offentlige avgifter

Storebrand følger skattelovgivningen i de landene vi har virksomhet i. Vi investerer globalt for å sikre en veldiversifisert portefølje, og er opptatt av at selskapene vi investerer i er bærekraftige. Storebrand søker å unngå å investere i selskaper som er involvert i korrupsjon og økonomisk kriminalitet, herunder skatteunndragelse.

Storebrand jobber også aktivt mot skatteunndragelse i andre land og har implementert internasjonale krav knyttet til skatterapportering (Foreign Account Tax Compliance og Common Reporting Standard).

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 potensielle interessekonflikter. Et grunnleggende prinsipp er at Storebrands kunder skal behandles likt, i den forstand at ingen kunder skal tilgodeses usaklig på bekostning av andre kunder. Vi er åpne og transparente om mulige interessekonflikter og har prosesser for å identifisere og håndtere dem.

Digital tillit

Storebrand er avhengig av kundenes tillit. Derfor er vi opptatt av å ivareta våre kunders personvern. Kunders personopplysninger skal være trygge hos oss. Det inkluderer alt som kan knyttes direkte til en person, for eksempel fødselsnummer, kontaktinformasjon og opplysninger om hvilke produkter kunden har kjøpt av oss.

Storebrand tar beskyttelsen av kunders, partners og egne informasjonsverdier på alvor. Gjennom avansert sikkerhetsteknologi, innebygget sikkerhet i løsninger og prosesser, tydelige rutiner og retningslinjer, strenge krav til og oppfølging av partnere og leverandører, sørger vi for å være godt rustet mot et trusselbilde i stadig endring.

Den største risikoen knyttet til informasjonssikkerhet er det menneskelige leddet. Derfor har Storebrand et etablert program for å styrke sikkerhetskulturen blant medarbeidere. Våre medarbeidere blir på den måten våre "menneskelige sikkerhetssensorer".

Menneskerettigheter og arbeidskraft

Storebrand har forpliktet seg til å drive sin virksomhet i tråd med anerkjente internasjonale menneskerettigheter, inkludert de som følger av Verdenserklæringen om Menneskerettigheter, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (ICCPR), Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter (ICESCR) og de grunnleggende rettighetene fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen. Storebrand har forpliktet seg til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og de ti prinsippene i FNs Global Compact. Videre er Storebrand forpliktet til å følge OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og United Nations Principles for Responsible Investments (PRI).

Som arbeidsgiver har Storebrand forpliktet seg til å ha mangfold og ikke-diskriminering basert på kjønn, etnisitet, nasjonalitet og seksuell orientering. Vi diskriminerer heller ikke når det gjelder lønn. Storebrand verner om organisasjonsfriheten og

anerkjenner retten til kollektive forhandlinger og samarbeider tett med fagforeningene. Medarbeidere kan rapportere og varsle anonymt via etablerte varslingskanaler, både internt og eksternt.

Storebrand sikrer at leverandører og partnere respekterer menneskerettigheter ved å håndheve Storebrands Sourcing Policy. Som en investor og eier i børsnoterte selskap, vil Storebrand ikke investere i selskap som er involvert i alvorlige brudd på menneskerettigheter som beskrevet i Storebrandstandarden.

Helse, miljø og sikkerhet

I Storebrand har vi etablerte prosesser og rutiner for å ivareta medarbeidere og deres arbeidsmiljø. Alle medarbeidere har ansvar for felles trivsel og godt arbeidsmiljø. Ledelsen har også ansvar for en sikker og trygt arbeidsplass.

Anti-korrupsjon

Storebrand arbeider aktivt mot korrupsjon både i konsernets forretningsaktiviteter og hos våre leverandører eller partnere.

Ingen må selv eller for andre motta fordeler fra Storebrands forretningsforbindelser, dersom fordelene har sin bakgrunn i ansettelsesforholdet. Tilsvarende skal ingen gi slike fordeler til Storebrands forretningsforbindelser. Fordeler kan være gaver, rabatter, reiser, tjenester og bonus ved private innkjøp, låneopptak eller lignende. Unntatt fra denne regelen er fordeler Storebrand har oppnådd for sine medarbeidere.

Alle medarbeidere i Storebrand må gjennomgå konsernets anti-korrupsjonsprogram, for å være godt rustet til å ta riktige valg, blant annet til hvordan de forholder seg til arrangementer, representasjon og gaver.

Arbeid mot hvitvasking og terrorfinansiering

Hvitvasking er å gjøre om utbytte fra straffbare handlinger til tilsynelatende lovlig inntekt eller formuesøkning. Storebrand skal unngå enhver befatning med midler som stammer fra kriminelle forhold og arbeider aktivt med å redusere hvitvasking og terrorfinansiering. Alle medarbeidere i Storebrand må gjennomføre konsernets program for bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering og gjøre seg kjent med retningslinjer som gjelder for dette.

3. Medarbeideres atferd

Forhold til forretningsforbindelser, arrangementer, representasjon og gaver

Ingen må foreta handlinger som kan hindre upartisk opptreden overfor konsernets kunder, leverandører, aksjonærer eller andre forbindelser. Medarbeidere skal vise tilbakeholdenhet med, og åpenhet rundt, private avtaler og utveksling av ytelser med bedrifter og personer som man har forretningsforbindelser med. Tilsvarende må en vise tilbakeholdenhet med og åpenhet om forretningsavtaler med personer man har private relasjoner til.

Storebrand forventer at medarbeidere som i kraft av sin stilling representerer eller kan bli identifisert med Storebrand, oppfører seg på en måte som inngir tillit både til konsernet og en selv. Arrangementer i regi av Storebrand skal preges av nøkternhet og ha et relevant faglig innhold, og følge konsernets gjeldende retningslinjer for arrangementer.

Som hovedregel skal ingen motta fordeler, herunder tjenester, gaver og invitasjoner, av Storebrands forretningsforbindelser, dersom fordelen har tilknytning til ansettelsesforholdet. Det er tillatt å motta fordeler som ikke overstiger fastsatte verdier. Medarbeidere skal gjøre seg kjent med retningslinjer for arbeid 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 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 gjennyttelser til egen fordel.

Storebrand verken gir eller mottar gaver, donasjoner eller andre fordeler, direkte eller indirekte, til eller fra politiske partier eller politiske organisasjoner.

Taushetsplikt og informasjonssikkerhet

Alle medarbeidere og andre som handler på Storebrands vegne har lovpålagt taushetsplikt om kunders, medarbeideres og andre forretningsmessige eller private forhold som man får kjennskap til i forbindelse med arbeidet sitt. Dette gjelder med mindre man etter lov eller interne retningslinjer har plikt til eller blir oppfordret 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 i samme selskap som ikke har behov for å gjøre seg kjent med opplysningene i sitt arbeid.

Det er den enkeltes ansvar å behandle informasjon korrekt og ivareta tilstrekkelige krav til beskyttelse. Alle medarbeidere plikter å holde seg oppdatert på gjeldende retningslinjer knyttet til bl.a. informasjonssikkerhet og behandling av personopplysninger. Alle medarbeidere skal også årlig gjennomgå og bekrefte at de har lest og forstått Storebrands sikkerhetsregler. Brudd på sikkerhetsreglene kan medføre sanksjoner i form av advarsler og i ytterste konsekvens avskjedigelse.

Habilitet, egeninteresse og nærstående

Ingen må delta i behandlingen eller avgjørelsen av en sak når det foreligger omstendigheter som kan svekke tilliten til vedkommendes uavhengighet. I slike tilfeller skal man heller ikke forsøke å påvirke andre. En medarbeider skal ikke registrere eller endre i egne eller nærståendes avtaler. Men medarbeidere kan benytte de samme betjeningskanaler som er åpne for andre kunder.

Medarbeidere må ikke handle i den hensikt å oppnå en urettmessig berikelse eller fordel. Nærstående¹⁾ 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 nærstående et gjensidig ansvar for å komme ut av situasjonen.

Innsideinformasjon

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

I Storebrand har vi retningslinjer for hvem som anses som primær-innsidere, 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.

Bruk av konsernets utstyr og eiendeler

Ingen skal i urimelig grad benytte data, IT-utstyr, materiell eller andre eiendeler til private formål eller til aktiviteter som ikke

¹ Med nærstående menes ektefelle eller samboer, og egne eller samboers mindreårige barn. Som nærstående anses også foretak hvor den medarbeideren 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.



er relevante for arbeidet. Det er ikke lov til å bruke Storebrands IT-utstyr til dataspill, gambling, pornografi, rasisme eller andre formål som kan oppfattes som støtende.

Ingen må aktivt søke opplysninger om kolleger eller kunder via interne datasystemer eller arkiver, med mindre det er nødvendig for å utføre arbeidet sitt.

Pengespill og ryddighet i egen økonomi

Medarbeidere må til enhver tid sørge for at økonomiske forpliktelser holdes i orden. Som en ledende aktør innenfor finans er Storebrand avhengig av kunders, eieres og samfunnets tillit. Det kan oppfattes som en svekkelse av den tilliten, respekten og uavhengigheten Storebrand tilstreber, dersom medarbeidere utsettes for sterkt økonomisk press privat.

En medarbeider som forstår at han/hun ikke vil klare å dekke sine økonomiske forpliktelser, må orientere sin nærmeste overordnede, med mindre den økonomiske situasjonen er av forbigående karakter.

Medarbeidere skal ikke involvere seg i ulovlig pengespill eller spillselskaper uten norsk lisens, verken med egne eller andres midler.

Bierverv og engasjement i andre selskaper og organisasjoner

Medarbeidere som ønsker å arbeide eller ha verv i foretak utenfor Storebrand må ha tillatelse fra sin leder. Medarbeidere skal få tillatelse dersom biervervet er forenlig med å gjøre en fullgod jobb i Storebrand, samt at arbeidet ikke er av konkurrerende art.

Medarbeidere skal alltid informere sin leder om politiske tillitsverv.

Diskriminering, mobbing og menneskeverd

I Storebrand viser vi toleranse for medarbeideres og andre interessenters holdninger og meninger. Ingen skal diskriminere eller mobbe sine kolleger, samarbeidspartnere, kunder eller andre interessenter. Den som føler seg diskriminert eller mobbet skal tas på alvor.

En ansatt skal i forbindelse med tjenesteoppdrag, eksempelvis på forretningsreiser, ikke oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverd. Dette omfatter blant annet kjøp av seksuelle tjenester.

Privatperson på nett og i offentlig rom

Medarbeidere må være seg bevisst at kommentarer og personlige meninger som blir ytret på nettet (også fra private nettkontoer) eller i offentlige rom, kan oppfattes av andre som representativt for Storebrands syn.

Storebrand forventer at alle medarbeidere utviser nettvett, og ansvarlighet når det gjelder synlighet og oppførsel i arbeid og i fritid.

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 få negative konsekvenser på grunn av det.



4. Varsling

Storebrand har gode rutiner som ivaretar medarbeidernes trygghet og rettigheter dersom de varsler om kritikkverdige forhold. Varsling er viktig for konsernet og samfunnet, fordi kritikkverdige forhold skal rettes opp. Medarbeidere som er villige til å varsle er derfor en viktig ressurs for Storebrand.

Den enkelte medarbeider *oppfordres* til å varsle om kritikkverdige forhold, fordi det kan bidra til å utvikle konsernet, 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. Medarbeidere kan varsle internt eller eksternt til Storebrands samarbeidspartner. Det sikrer konfidensialitet og anonymitet.

5. Ansvar og oppfølging

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å påse at egen og underordnedes atferd er i samsvar med Storebrands etiske regelverk. Ledere har ansvar for å rapportere brudd på de etiske reglene til compliance-funksjonen. Alle medarbeidere må til enhver tid vurdere sine handlinger i forhold til reglene. Oppstår det tvil, må vedkommende avstå eller ta spørsmålet opp med nærmeste overordnede.

Overtredelse av konsernets etiske regler vil normalt ha konsekvenser i henhold til vedtatt sanksjonsmatrise. Sanksjoner skal følge føringer i arbeidsmiljøloven og i gjeldende tariffavtaler.

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

