

Storebrands etiske regler

– Code of Conduct –

Besluttet:	Styret i Storebrand ASA
Sist revidert:	17.01.2023
Dokumentansvarlig:	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.	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
Habiletet, 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	8
5. Oppfølging og konsekvenser ved brudd på reglene.	8

1. Etikk i Storebrand

Storebrandkonsernet (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 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 til interne regler, retningslinjer, rutiner, lover og forskrifter som setter rammer for virksomheten vår.

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. 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 styremedlemmer 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 fremtid å glede seg til.

Storebrands drivkraft er med på å skape en fremtid 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 å gå i bresjen for en bærekraftig utvikling.

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. All rådgivning skal ta utgangspunkt i kundens krav og behov, og tilbud og anbefalinger skal være i tråd med disse.

Ved rådgivning om investeringsbaserte produkter skal vi også ta hensyn til kundens:

- kunnskap og erfaring
- finansielle situasjon
- risikotoleranse
- evne til å bære tap

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.

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, og vi etterstreber 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 skal håndtere informasjon. Vi stiller samtidig strenge krav til, og kontrollerer, våre partnere og leverandører.

Siden sikkerhetsteknologi er blitt så avansert, foretrekker ofte trusselaktører i stedet å angripe menneskene. Storebrand jobber derfor målrettet med å trene, motivere og bevisstgjøre våre medarbeidere, som en viktig del av det forebyggende sikkerhetsarbeidet i Storebrand.

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 grunnleggende prinsipp er at Storebrands kunder skal behandles likt. Det betyr at ingen kunder usaklig skal tilgodeses på bekostning av andre kunder. Vi er åpne og etterrettelige om mulige interessekonflikter og har prosesser for å identifisere, håndtere og dokumentere dem.

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 jobber målrettet for å unngå å investere i selskaper som er involvert i korrupsjon og økonomisk kriminalitet, herunder skatteunndragelse. Storebrand jobber aktivt mot skatteunndragelse i andre land og har iverksatt internasjonale krav knyttet til skatterapportering (Foreign Account Tax Compliance og Common Reporting Standard).

Bærekraft

Storebrand legger FNs bærekraftsmål til grunn for virksomheten vår, og samarbeider med kunder, leverandører, myndigheter og partnere for å nå FNs bærekraftsmål.

Vår ambisjon er å bidra til å skape en bærekraftig samfunnsmessig utvikling, lokalt og globalt gjennom våre produkter og tjenester. Det betyr at Storebrand skal forene lønnsom forretningsdrift med sosiale, etiske og miljømessige mål og aktiviteter innenfor alle forretningsområder. Innenfor pensjon, forsikring, bank og kapitalforvaltning skal Storebrand bygge en finansbransje preget av åpenhet og tillit. Vi bidrar aktivt til dette

gjennom internasjonalt samarbeid. Som langsiktig investor jobber vi aktivt for å påvirke de selskapene vi er investert i til å jobbe systematisk med bærekraft. Storebrand skal sikre kontinuerlig redusert miljøbelastning fra egen virksomhet.

Storebrand stiller krav til bærekraft, samfunnsansvar, miljøarbeid og etikk internt i konsernet og hos alle samarbeidspartnere og leverandører og i egen drift. 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.

Menneskerettigheter og arbeidskraft

Storebrand har forpliktet seg til å drive sin virksomhet i tråd med 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 også forpliktet seg til å følge FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og de ti prinsippene i FNs Global Compact. I tillegg 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. Vi har egne retningslinjer og aktiviteter for dette arbeidet i tillegg til et mangfoldsutvalg. Dette arbeidet oppsummeres i egne rapporter og konsernets årsrapport. Vi skal som arbeidsgiver ikke diskriminere basert på kjønn, etnisitet, nasjonalitet eller seksuell orientering. Vi diskriminerer heller ikke når det gjelder lønn. Storebrand verner om organisasjonsfriheten, anerkjenner retten til kollektive forhandlinger og samarbeider tett med fagforeningene. Medarbeidere kan rapportere og varsle om forhold eller hendelser anonymt via etablerte varslingskanaler, både internt og eksternt.

Storebrand sikrer at leverandører og partnere respekterer menneskerettigheter ved å håndheve Storebrands Sourcing Policy. Som både investor i og eier av børsnoterte selskap, vil ikke Storebrand investere i selskap som er involvert i alvorlige brudd på menneskerettigheter. Storebrandstandarden beskriver nærmere hva dette betyr.

Helse, miljø og sikkerhet

I Storebrand har vi etablert 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 at vi tilbyr en sikker og trygg arbeidsplass.

Antikorrupsjon

Storebrand arbeider aktivt mot korrupsjon både i Konsernets forretningsaktiviteter og hos våre leverandører og partnere. Ingen må selv eller på vegne av andre motta fordeler fra Storebrands forretningsforbindelser, dersom ansettelsesforholdet er grunnen til at han eller hun får denne fordelene. Tilsvarende skal ingen av våre medarbeidere gi fordeler til Storebrands forretningsforbindelser på grunn av deres stilling, rolle eller forhold til Storebrand. Fordeler kan være gaver, rabatter, reiser, tjenester og bonus ved private innkjøp, låneoptak eller lignende.

Alle medarbeidere i Storebrand må gjennomgå konsernets antikorrupsjonsprogram og gjøre seg kjent med våre retningslinjer for antikorrupsjon. Der lærer medarbeiderne blant annet hvordan de skal forholde seg til arrangementer, representasjon og gaver.

Arbeid mot hvitvasking og terrorfinansiering

Hvitvasking er å gjøre om utbytte fra straffbare handlinger til tilsynelatende lovlige inntekt eller formuesøkning. Storebrand skal unngå enhver tilknytning til midler som stammer fra kriminelle forhold. Vi arbeider derfor aktivt med å avdekke, melde fra om og bekjempe hvitvasking og terrorfinansiering. Alle medarbeidere i Storebrand må gjennomføre konsernets program for bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering og gjøre seg kjent med våre retningslinjer for dette.



3. Medarbeideres atferd

Forhold til forretningsforbindelser, arrangementer, representasjon og gaver

Medarbeidere skal vise tilbakeholdenhet med, og være åpne om, private avtaler og utveksling av ytelser med bedrifter og personer de har forretningsforbindelser med. Tilsvarende må alle medarbeidere vise tilbakeholdenhet med og være åpne om forretningsavtaler med personer de 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
- 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 fordel på grunn av sitt ansettelsesforhold. Det er tillatt å motta fordeler innenfor fastsatte verdier. Medarbeidere skal kjenne våre retningslinjer 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 fordel 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.

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 vegne av Storebrand har lovpålagt taushetsplikt om kunders, medarbeideres og andre forretningsmessige eller private forhold du får kjennskap til i forbindelse med jobben du gjør. Dette gjelder med mindre du etter lov eller interne retningslinjer 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 å håndtere informasjon korrekt og forsvarlig. Alle medarbeidere plikter å holde seg oppdatert på gjeldende retningslinjer for informasjonssikkerhet og behandling av personopplysninger. Alle medarbeidere skal også årlig gjennomgå og bekrefte at de har lest og forstått Storebrands sikkerhetsregler og gjennomføre opplæring i informasjonssikkerhet og personvern.

Habilitet, egeninteresse og nærstående

Ingen må delta i behandling eller avgjørelse av en sak når det foreligger omstendigheter som kan svekke tilliten til vedkommende sin uavhengighet. I slike tilfeller skal det heller ikke gjøres forsøk å påvirke andre. En medarbeider skal ikke registrere noe eller gjøre endringer i egne eller nærstående sine avtaler. Medarbeidere kan benytte de samme betjeningskanaler som andre kunder.

Medarbeidere må ikke handle i den hensikt å oppnå en urettmessig berikelse eller fordel for seg eller sine nærstående. 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 melde fra om dette, og bidra til å finne en løsning på situasjonen som er i tråd med Storebrands interne regler/krav og forventninger.

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 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.

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

Bruk av konsernets utstyr og eiendeler

Ingen skal i urimelig grad benytte informasjon, IT-utstyr, materiell eller andre eiendeler til private formål eller til aktiviteter som ikke er relevante for jobben sin. Det er ikke lov til å bruke Storebrands IT-utstyr til ulovlige aktiviteter.

Ingen skal aktivt søke opplysninger om kolleger eller kunder via interne datasystemer eller arkiver, med mindre det er nødvendig for å utføre jobben sin.

Pengespill og ryddighet i egen økonomi

Medarbeidere må til enhver tid sørge for å ha orden i egne økonomiske forpliktelser. Som en ledende aktør innenfor finans, er Storebrand avhengig av kunders, eieres og samfunnets tillit. Dersom medarbeidere utsettes for sterkt økonomisk press privat kan det bidra til å svekke tilliten til, respekten for og uavhengigheten Storebrand skal ha overfor sine kunder og andre interessenter.

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, 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 medarbeider skal i forbindelse med tjenesteoppdrag, for eksempel på forretningsreiser, ikke oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverd eller være straffbart.

Privatperson på nett og i offentlig rom

Storebrand forventer at alle medarbeidere utviser nettvett, digital dømmekraft og ansvarlighet på nett og i offentlig meningsutveksling.

Enkelte medarbeidere vil i kraft av sin stilling, rolle eller posisjon i Storebrand forbindes direkte med virksomheten og må derfor være særlig bevisst hvordan egne ytringer kan oppfattes som representativt for Konsernet.

Medarbeidere velger selv om de vil knytte kontakt med jobbrelasjoner 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 gode rutiner og kanaler som ivaretar medarbeideres trygghet og rettigheter dersom de varsler om kritikkverdige forhold. Varslingsinstituttet er viktig både 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 si ifra om kritikkverdige forhold, men har normalt ikke plikt til å varsle. Det som 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. Oppfølging og konsekvenser ved brudd på reglene

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å påse at egen og medarbeideres 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 opp mot reglene.

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

Grad av Alvorlighet Brudd på	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

