

# Storebrands etiske regler

– Code of Conduct –

Besluttet av:  
Sist revidert:  
Dokumenteier:

Styret i Storebrand ASA  
16. januar 2024  
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 . . . . .	5
Helse, miljø og sikkerhet . . . . .	5
Antikorrupsjon . . . . .	5
Arbeid mot hvitvasking og terrorfinansiering . . . . .	5
3. Medarbeideres atferd . . . . .	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 . . . . .	6
Ryddighet i egen økonomi . . . . .	7
Bierverv og engasjement i andre selskaper og organisasjoner . . . . .	7
Diskriminering, mobbing og menneskeverd . . . . .	7
Adferd 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 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. Er du i tvil om hvordan noe skal håndteres, rådfører du 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 kravene vi stiller til våre leverandører og partnere.

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

Storebrands drivkraft er 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 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. Vår rådgivning skal ta utgangspunkt i kundens krav og behov, og tilbud og anbefalinger skal være i tråd med disse.

### Ved rådgivning om investeringsbaserte produkter tar vi hensyn til kundens:

- kunnskap og erfaring
- finansielle situasjon
- risikotoleranse
- bærekraftspreferanser
- 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. 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 motstanddyktighet. 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 trenе,

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 eiendomsforvalter, bruker Storebrand sin innkjøpskraft til 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 skatteunndragelse i andre land og har iverksatt internasjonale krav knyttet til skatterapportering (Foreign Account Tax Compliance and 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 bidra til å 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 for å redusere den negative påvirkningen våre investeringer kan medføre.

Storebrand skal sikre kontinuerlig redusert klimabelastning fra egen virksomhet. Storebrand har forpliktet seg til netto null klimagassutslipp fra både våre investeringsporteføljer og egen drift innen 2050, som er konsistent med en maksimal temperaturøkning på 1,5 grader Celsius og er i tråd med Parisavtalen. Vi skal redusere utslipp gjennom å bli mer energieffektive, redusere avfallsproduksjon, øke andelen avfall som sorteres, og redusere klimagassutslipp i forbindelse med forretningsreiser.



Storebrand stiller krav til 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.

### **Menneskerettigheter og arbeidskraft**

Storebrand har forpliktet seg til å drive virksomheten i tråd med:

- internasjonale menneskerettigheter
- Verdenserklæringen om Menneskerettigheter
- 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

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 rundt oss. Vi mener et slikt mangfold gjør at vi forstår kundenes behov og løser komplekse oppgaver på en bedre måte. Vi har egne retningslinjer og aktiviteter for dette arbeidet i tillegg til et mangfoldsutvalg. Arbeidet utføres i tråd med den såkalte firestegsmodellen, som vektlegger kartlegging av risiko, vurdering av årsaker, iverksettelse av tiltak og vurdering av resultater. Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering oppsummeres i egne rapporter og konsernets årsrapport.

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. Medarbeidere kan rapportere og varsle om forhold eller hendelser anonymt via etablerte varslingskanaler, både internt og eksternt.

### **Helse, miljø og sikkerhet**

Storebrand har 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 alle medarbeidere 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 for eksempel være gaver, rabatter, reiser, tjenester og bonus ved private innkjøp eller låneopptak.

Alle medarbeidere i Storebrand gjennomgår konsernets antikorrupsjonsprogram og gjør 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 innebærer å gjøre om utbytte fra straffbare handlinger til tilsynelatende lovlig inntekt eller formuesøkning. Storebrand skal unngå enhver tilknytning til midler som stammer fra kriminelle forhold. Vi arbeider aktivt med å avdekke, melde fra om og bekjempe hvitvasking og terrorfinansiering. Alle medarbeidere i Storebrand gjennomfører konsernets program for bekjempelse av hvitvasking og terrorfinansiering, og gjør 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. Det samme gjelder for 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 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 tar ingen medarbeidere 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.

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

## Taushetsplikt og håndtering av informasjon

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, 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.

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 å påvirke andre. En medarbeider skal ikke registrere noe eller gjøre endringer i egne eller nærstående<sup>1)</sup> 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.

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, antikorrupsjon, anti-hvitvasking og terrorfinansiering, informasjonssikkerhet, personvern og bærekraft. Kursene gir kunnskap som 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.

1) Med nærstående menes ektefelle eller samboer, og egne eller samboers mindreårige barn. 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.



### **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 kommersielle 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.

### **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, på konferanser eller andre arrangement, ikke oppføre seg på en måte som kan krenke menneskeverd eller være straffbart.

### **Adferd på nett og i offentlig rom**

Storebrand forventer at alle medarbeidere utviser nettvett, digital dømmekraft og er ansvarlig på nett og 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 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 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. Vår eksterne 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 følge føringer i arbeidsmiljøloven og i gjeldende tariffavtaler.

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



