

Redegjørelse for våre aktsomhetsvurderinger for perioden 1.1.23-31.12.23

Gjensidige Pensjonsforsikring AS (GPF) tilbyr personforsikring og pensjons- og spa-reprodukter i Norge.

1. Beskrivelse av virksomheten og forretningsmodell

Pensjon er et satsningsområde som bidrar til at Gjensidige kan være en komplett leverandør av forsikrings- og pensjonsprodukter til privat- og næringslivskunder. Virksomheten bidrar til å styrke kunderelasjonen og lojaliteten på tvers hos Gjensidigekonsernets kunder. Gjensidige Pensjonsforsikring AS (GPF) er et heleid datterselskap av Gjensidige Forsikring ASA og har hovedkontor i Oslo. Selskaps virksomhet er rettet mot liv - og pensjonsmarkedet og det tilbys produkter til privat- og bedriftsmarkedet. Selskapet ble etablert i 2005 og fokuserer på salg av innskuddsbaserte pensjonsordninger og risikodekninger både til næringslivskunder og til individuelle kunder. Foretaket leverer produkter innen følgende hovedgrupper:

- Kollektiv tjenstepensjon - Innskuddsbaserte ordninger med tilknyttede risikodekninger
- Forvaltning av pensjonskapitalbevis og fripoliser
- Individuell pensjonssparing (unit linked)
- Individuell uførepensjon
- Fondskonto (kapitalforsikring)

Foretaket tilbyr utelukkende eksternt forvaltede fond som plasseringsalternativ. Distribusjon av foretakets produkter skjer hovedsakelig gjennom morforetaket Gjensidige Forsikring ASA. I tillegg benytter GPF seg av andre eksterne samarbeidspartnere. Private pensjonsprodukter distribueres på nett og gjennom et eget salgskorps.

Vår virksomhet er ytterligere beskrevet i årsrapport, og våre hjemmesider.

1.1. Organisasjon

Ved utgangen av 2023 hadde foretaket 119 faste ansatte, hvor i utgangspunktet all aktivitet foregår fra Oslo. Hoveddelen av de ansatte er engasjert i kundefølgning. I tillegg er det egne avdelinger for marked og digitalisering, produktutvikling, teknisk IT støtte/utvikling og administrative stillinger.

Salg skjer gjennom morforetaket Gjensidige Forsikring ASA, samt gjennom noen få tilknyttede agenter, og digitalt.

2. Rammeverk for å ivareta menneskerettigheter og arbeidsforhold

Menneske- og arbeidstakerrettigheter er integrert i Gjensidiges styrings- og kontrollsystem og forplikter hele konsernet og alle ansatte, på tvers av alle enheter og land. Som heleid datterselskap av Gjensidige Forsikring ASA, så følger GPF konsernets styrende dokumenter, og er blant annet underlagt Gjensidige-konsernets innkjøpsprosess.

I våre styrende dokumenter legger vi FNs Global Compact-prinsipper, som vi har signert, til grunn. Vi har også innlemmet FNs menneskerettighetskonvensjon og ILOs grunnleggende standarder for menneske- og arbeidstakerrettigheter, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, samt OECD sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv som retningsgivende for våre styrende dokumenter. Vi har signert FNs prinsipper for bærekraftig forsikring (UN PSI), og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer (UN PRI). Målet med UN PSI og UN PRI er å sikre at bærekraft, herunder menneskerettigheter, blir integrert i daglig drift i egen virksomhet, hos leverandørene våre, og i våre investeringer. Vi har også signert «Kvinner i Finans Charter» og med det forpliktet oss til å arbeide proaktivt med å forbedre kjønnsbalansen i ledende stillinger.

Styret har det overordnede ansvaret for å fastsette krav og retningslinjer som ivaretar menneske- og arbeidstakerrettigheter i hele vår virksomhet og verdikjede. Konsernledelsen har det operative ansvaret for at dette følges opp i hele organisasjonen. Styret har satt overordnede krav til menneske- og arbeidstakerrettigheter i styrepolicy for virksomhetsstyring, i tillegg til krav til ansvarlige investeringer i styrepolicy for styring av finansiell risiko. I tillegg har administrasjonen utarbeidet følgende styrende dokumenter:

- Bærekraftspolicy
- Innkjøpspolicy, og Egenerklæring vedrørende leverandørers samfunnsansvar
- Instruks for eksklusjoner og instruks for eierskapsutøvelse
- Konsernpolicy for ansvarlige investeringer
- Instruks for mangfold
- Etske regler

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å avdekke mulige brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter hos våre leverandører. Vi benytter innsikten fra disse vurderingene til å forebygge og avbøte forhold som kan virke negativt på menneske- og arbeidstakerrettigheter. Hvis noen har mistanke om brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter, kan de varsle gjennom vår eksterne varslingskanal. Gjensidige (mittvarsel.no).

2.1. Leverandører

Våre leverandører må underskrive en egenerklæring basert på FNs Global Compact-prinsipper. Vi screener og følger opp våre leverandører gjennom bærekraftsrevisjon utført av EcoVadis. Gjensidiges krav til gjennomføring av innkjøp er nedfelt i Konsernpolicy for anskaffelser, som gjelder for hele konsernet. Alle våre leverandører må signere egenerklæring om samfunnsansvar som minimum krever etterlevelse av FNs 10 Global Compact Prinsipper. Gjennom sin egenerklæring bekrefter leverandørene at de skal:

- Påse at retningslinjer knyttet til internasjonalt anerkjente prinsipper for menneske og arbeidstakerrettigheter etterleves, og at de stiller tilsvarende krav til sine underleverandører av varer og tjenester.
- Påse at produkter som leveres til Gjensidige holder høy miljømessig kvalitet, at føre-varprinsippet etterleves og at miljøteknologi er implementert så langt mulig.
- Etterleve etiske krav, herunder antikorrupsjon.

Gjennom portalen EcoVadis må leverandører svare på spørsmål om miljø, arbeidsforhold, etikk og deres krav til underleverandører. Selskapene får en score, og tilbakemelding om forbedringsområder. Vi går i dialog med leverandører som har behov for å utbedre svakheter. Vi ser på manglende etterlevelse av våre krav som avtalebrudd.

2.2. Investeringer og kapitalforvaltning

Gjensidige Pensjonsforsikring bruker kun eksternt forvaltede fond i allokeringen i investeringsvalgporteføljen, men tar selv alle beslutninger som angår strategi, aktivklasser, porteføljekonstruksjon, forvalterseleksjon og risikostyring. GPF skal støtte opp under konsernets bærekraftsmål og følger konsernets policy for ansvarlige investeringer og bærekraft.

For våre investeringer og kapitalforvaltning søker vi å bidra bredt til ivaretagelse av menneskerettigheter gjennom ansvarlige investeringer, som en oppfølging av vår forpliktelse til UN PRI. Kapitalforvaltningen er basert på FNs ti Global Compact prinsipper, som handler om menneskerettigheter, standarder i arbeidslivet, miljø og bekjempelse av korrupsjon. Selskapene det investeres i må også etterleve internasjonale konvensjoner om inhumane våpen. Dette er nedfelt i Konsernpolicy for ansvarlige investeringer med tilhørende instruksjer. GPF har forpliktet seg til å oppnå netto nullutslipp i pensjonsprofilene innen 2050, og deltar i konsernets arbeid med å sette vitenskapelige mål for å kutte klimagassutslipp gjennom søknad til Science Based Target initiative (SBTi).

Vurdering av miljø, sosiale forhold og god styringspraksis (ESG) og tilhørende risiko er en del av alle investeringsbeslutninger i pensjonsprofilene. Dette gjøres ved å ta inn ESG score i analysen ved allokeringsendringer.

Se også kapitlet «Ansvarlige investeringer» i vår årsrapport for 2023.

2.3. Våre ansatte

Gjensidige anerkjenner ILO og OECDs overordnede konvensjoner, og støtter deres arbeid for et anstendig arbeidsliv basert på sosial rettferdighet og internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter. Alle våre ansatte har full frihet til å organisere seg i fagforeninger, og fagforeningene har fri tilgang til å rekruttere medlemmer blant våre ansatte. Det gjennomføres årlig uavhengige HMS-revisjoner i Gjensidige Pensjonsforsikring for å påse at lovkrav og våre rutiner for HMS følges opp.

Arbeidsmiljøspørsmål er integrert i en årlig HMS-undersøkelse for å avdekke om det er forhold som krever særlig oppfølging. For hver avdeling definerer vi handlingsplaner som følges opp av de respektive lederne, samtidig som det gjennomføres avdelingsvis risikoanalyse av HMS. I Gjensidige arbeider vi også kontinuerlig med å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Vi har et Mangfolds- og inkluderingsutvalg som består av medlemmer fra HR og fagforeningene, som møtes hvert kvartal.

Ansatte har ifølge norsk lov rett til å være representert i selskapets styrende organer. I Gjensidige Forsikring ASAs styre sitter tre ansatterepresentanter som er valgt av og blant de ansatte også i Gjensidige Pensjonsforsikring AS.

For våre ansatte skal Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet sammen med reglene i arbeidstvistloven danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av tariffavtaler. Gjensidige har en tilsvarende hovedavtale med Tekna. Avtalene inneholder bestemmelser om forholdet mellom partene og tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner grunnlag for samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I disse avtalene er det fastsatt nærmere bestemmelser om hvordan ansatte gjennom sine tillitsvalgte skal sikres innflytelse i saker som angår sysselsetting og arbeidsforhold. Avtalene stiller også krav til arbeidet med tilrettelegging for mangfold og likestilling mellom kjønnene. Gjennom innflytelse og samarbeid, blant annet gjennom ansatterepresentasjon i konsernstyret, skal ansatte med sin erfaring og innsikt bidra til å sikre trygge og gode arbeidsplasser i bedriften, og gis muligheter for egenutvikling.

3. Rutine for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

3.1. *Leverandører og forretningspartnere*

Aktsomhetsvurderinger gjennomføres for å analysere risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i de ulike delene av virksomheten internt, i leverandørkjedene, og hos øvrige forretningspartnere. Arbeidet prioriteres med utgangspunkt i risiko og vesentlighet, basert på følgende kriterier:

- **Volum:** Leverandører med høyt innkjøpsvolum.
- **Land:** Leverandører i høyrisikoland med tanke på brudd på menneskerettigheter.
- **Ekstern rating-score** (for eksempel Sustainalytics, EcoVadis, eksklusjonsliste).
- **Selskap med kjente hendelser** knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Leverandører som fanges opp av ett eller flere av kriteriene vurderes nærmere for å avklare risikoen.

Leverandører som anses å representere høy risiko som følge av minst ett av disse kriteriene skal vurderes individuelt. Undersøkelser skal gjennomføres for å vurdere risiko for potensiell og faktisk negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Eksempler på hvilke konkrete risikoer innen disse områdene som er av størst relevans for Gjensidiges virksomhet, er:

- Risiko for at vi bryter med grunnleggende rettigheter, særlig i arbeidsmiljøloven.
- Risiko for manglende ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Risiko for lønnsvilkår som ikke er til å leve av.
- Risiko for brudd på arbeidstidsbestemmelser, hviletid, ferie og fritid.
- Risiko for manglende rett til fagorganisering.
- Risiko for diskriminering og manglende likestilling.
- Risiko for brudd på retten til privatliv, herunder personvern.

Andre risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan også forekomme, og skal inngå i vurderingen når det er relevant.

Ytterligere undersøkelser vil hovedsakelig bestå i å innhente informasjon og dokumentasjon fra eksterne kilder og fra leverandøren selv. Relevante kontroller og undersøkelser kan være søk i åpne kilder (leverandørens nettsider, publikasjoner, egen redegjørelse), utfylt EcoVadis, informasjon fra leverandøroppfølging- og kontroll, og svar på utsendt spørreskjema for egnevaluering.

Basert på resultatet av ytterligere undersøkelser, må risiko knyttet til den spesifikke leverandøren vurderes, og det må eventuelt gjennomføres ytterligere tiltak.

3.2. *Egen virksomhet*

Risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet vurderes gjennom:

- Kartlegging av risiko i egen virksomhet i.
- Gjennomgang av årlig risikovurdering for HMS, og prosess for utarbeidelse av likestillingsredegjørelsen.
- Analyse og oppfølging av hendelser i hendelsesregisteret og hendelser som er rapportert til internutredning gjennom varslingskanalen og andre interne kilder.

- Overvåkning av henvendelser i etikkpostkassen.

Vi vil arbeide for å videreutvikle rutiner for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet, herunder utarbeide et årshjul for arbeidet som sikrer en mer effektiv koordinering med etablerte prosesser for HMS-risikovurderinger, likestillingsarbeidet og resultater fra engasjementsmålingen MyVoice.

4. Risikovurderinger knyttet til arbeidstaker- og menneskerettigheter og resultat av tiltak

Gjennom våre risikovurderinger har vi gjort undersøkelser av hvilke områder som berører oss mest for å identifisere i hvilke deler av menneske og arbeidstakerrettighetsfeltet vi har størst risiko for avvik. Ut fra denne vurderingen ser vi at følgende områder kan være utfordrende, og derfor særlig viktige å følge opp:

4.1. Egen virksomhet

Generelt vurderes det å være lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. De områder det er knyttet forhøyet risiko til er oppsummert under.

Risiko for vold og trusler fra kunder (potensielle, eksisterende eller tidligere)

Den mest vesentlige risikoen som våre ansatte er utsatt for er risiko for vold og trusler fra kunder.

Det er ikke registrert noen trusselsaker i løpet av 2023.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Instruks og prosessbeskrivelse for håndtering av trusler, truende adferd og vold er tilgjengelig for alle medarbeidere i HMS-håndboken.
- Forebyggende tiltak inkluderer opplæring i gjeldende varslingsrutiner, informasjon om hvordan man skal opptre i vanskelige situasjoner, årlig trening på trusselsituasjoner, god bemaningsplanlegging og alarm i skrankeområder.
- Ved behov innkalles en egen responsgruppe, der blant annet Utredning, Konsernsikkerhet, relevant leder og HR deltar.
- Hver enkelt sak vurderes og håndteres konkret av intern utredning, herunder beslutning om saken skal politianmeldes, samt kortsiktige og langsiktige tiltak for oppfølging og beskyttelse av ansatte.
- Vi har identifisert enkelte faktorer som øker risikoen for trusler i ulike sammenhenger. Vi har identifisert risikoreducerende tiltak og gitt opplæring i disse.

Resultater av tiltakene:

- Ingen tiltak iverksatt da det ikke er meldt inn eller registrert noen saker i løpet av året.

Engasjementsmålingen MyVoice viser at ansatte har tro på at Gjensidige vil reagere tilfredsstillende på alvorlige krenkelser på jobb.

Risiko for diskriminering eller manglende likebehandling av ansatte

I Likestillingsredegjørelsen fremkommer det utdypende informasjon om hvordan Gjensidige har jobbet med diskriminering, likestilling og mangfold. HR har i samarbeid med Mangfolds- og inkluderingsutvalget arbeidet for å avdekke og vurdere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling.

Hvilke som er de mest aktuelle risikoene i Gjensidige er beskrevet i Likestillingsredegjørelsen.

Det er ikke registrert noen hendelser knyttet til diskriminering og trakassering i 2023 for Gjensidige Pensjonsforsikring.

Ved eventuelle registrerte hendelser er det beskrevet hvordan disse skal håndteres i Instruks for håndtering av uregelmessigheter og misligheter.

Tiltak for å forebygge og håndtere risiko inkluderer:

- Instruks for mangfold, og instruks for håndtering av uregelmessigheter og misligheter.
- Rutiner for forebygging og håndtering av mobbing, som er tilgjengelig for alle medarbeidere i HMS-håndboken.
- Vi har en etikk-postkasse og varslingskanal der ansatte kan melde fra om observasjoner og hendelser.
- Likestilling og diskriminering inkluderes i årlig medarbeidersamtale med leder og det er inkludert regelmessig som tema i anonyme MyVoice-undersøkelser.
- Tiltak for likestilling og diskriminering som er beskrevet i Likestillingsredegjørelsen.

Resultater av tiltakene:

- Likestillingsredegjørelsen beskriver resultater av tiltak.
- Engasjementsmålingen MyVoice viser at ansatte gir Gjensidige en stabil, høy score på likestilling.

Personvern

Som forsikringsselskap har vi tilgang til en rekke personopplysninger, både kunder og egne ansatte som innebærer en iboende risiko for feil behandling. Ettersom ivaretagelse av personvern for kunder har høyt fokus, er det også høy kunnskap og oppmerksomhet knyttet til ansattes personvern. For 2023 ble det ikke meldt avvik som omhandler personopplysninger som medførte høy risiko, hverken for kunder eller ansatte. Hvert avvik er vurdert grundig og konkret, og tiltak er gjennomført. Ingen negative konsekvenser for personvernet for ansatte eller kunder er kjent.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen for at personopplysninger skal komme på avveie eller behandles feil inkluderer:

- Styrende dokumenter for håndtering av personopplysninger som gjelder for både kunder og ansatte, herunder policy, instruks for behandling av personopplysninger, personvernerklæring for ansatte og tilhørende rutiner.
- Jevnlig opplæring for ansatte og ledere knyttet til behandling av personopplysninger.
- Personvernombud og personvernrådgivere gir råd om personvernspørsmål både når det gjelder kunder og ansatte, og overvåker og kontrollerer etterlevelse, samt deltar i faglige nettverk.
- Vi har et internt nettverk av representanter fra ulike avdelinger som har et særskilt ansvar for personvern og etterlevelse av personvernregelverket.
- Vi har gode prosesser for håndtering av brudd på interne rutiner for behandling av personopplysninger og brudd på personopplysningssikkerheten, samt for melding til de som berøres av brudd.

4.2. Leverandører og forretningspartnere

I aktsomhetsvurderingene kartlegger og vurderer vi vesentlighet og risiko for at vår virksomhet har negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede.

Vi kjøper i all hovedsak tjenester fra våre leverandører, og da i hovedsak innen kategorien IT-tjenester. Samlet har vi i underkant av 400 leverandører i 2023.

Det er ikke identifisert faktiske negative konsekvenser eller brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for leverandører og forretningsforbindelser, og generelt vurderes det å være lav risiko for dette. Det er for øvrig noen områder det er knyttet forhøyet risiko til. Disse er oppsummert under.

Bransjerisiko, bemanning og renhold

Renhold er generelt en bransje med høy risiko for brudd på anstendige arbeidsvilkår og risiko for utilstrekkelige HMS-forhold på arbeidsplassen. Bemanning og renhold regnes også som utsatte bransjer med tanke på sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (Kilde: Fafo-rapport 2019:35 Menneskehandel i arbeidslivet).

Tiltak:

- Jevnlige statusmøter med våre leverandører, med blant annet oppfølging av sykefravær og oppfølging av vår plikt til å informere og påse at lønns- og arbeidsvilkår er tilfredsstillende.
- Sikrer at leverandører har påkrevde godkjenninger og sertifiseringer.
- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser for de to største leverandørene innen bemanning og renhold i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

Geografi / landrisiko

Gjensidige Pensjonsforsikring har noen leverandører med tilhørighet utenfor vårt virksomhetsområde, enten direkte eller gjennom morselskap. Leverandører med tilhørighet utenfor vårt virksomhetsområde kommer blant annet fra Storbritannia, Polen, USA, Irland, Israel og India. Leverandører med virksomhet i India, Israel og USA er, gjennom aktsomhetsvurderingene, identifisert som de med høyest risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

India har laveste score på The Global Rights Index, som indikerer graden av respekt for arbeidstakerrettigheter i et land. Dette skyldes blant annet undertrykkende arbeidslover, manglende rett til fagorganisering, og voldelige angrep på demonstrerende arbeidstakere (Kilde: Global Rights Index 2023).

For Israel har indeksen for politisk ustabilitet og/ eller politisk motivert vold økt til et kritisk nivå i forbindelse med krigen i Gaza. I Responsible sourcing tool fremkommer det at Israel har moderat risiko for menneskehandel i arbeidslivet, men at aktiv krig/konflikt kan bidra til svekkelse av rettsstaten og potensielt øke denne risikoen.

USA har kun ratifisert 2 av ILOs 10 kjernekonvensjoner, som utgjør et minimum av rettigheter som skal respekteres i arbeidslivet. Leverandørkjeder knyttet til land som ikke har ratifisert kjernekonvensjonene kan være mer utsatt for trafficking / menneskehandel og tvangsarbeid. Å ikke signere på disse kan indikere en manglende forpliktelse og politisk vilje til å bekjempe menneskehandel i arbeidslivet, samt å sikre gode arbeidsforhold og grunnleggende rettigheter i arbeidslivet (Kilde:

Responsible sourcing tool). USA har nest laveste score på The Global Rights Index, hovedsakelig grunnet tilfeller av fagforeningsknusing (union busting), hvor arbeidstakere sine muligheter for å organisere seg undergraves (Kilde: Global Rights Index 2023).

Tiltak:

- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser av leverandørene i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.
- Det arbeides med rutine for styrket aktsomhetsvurdering i henhold til United Nations Development Programme (UNDP) sin guide: *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts*.
- Det gjennomføres jevnlig vurderinger av land og selskapsrisiko
- Fremover vil vi videreutvikle rutiner for leverandørkontroll med indikatorer for arbeidstaker- og menneskerettigheter.

Produkt risiko, IKT-produkter

Produksjon av IKT-produkter som mobiltelefoner, bærbare datamaskiner og dataskjermer er forbundet med høy risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter. Dette gjelder spesielt i råvareproduksjon, men også i komponent- og sluttproduksjon (Kilde: DFØ Høyriskoliste)

Tiltak:

- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser av leverandørene i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

4.3. Investeringer

Når GPF inngår avtaler med eksterne forvaltere er det et krav om at de følger de samme retningslinjene for ansvarlige investeringer som Gjensidige. Siden GPF kun bruker eksterne fond i investeringsporteføljen, er det kontinuerlig risiko for at vi har investeringer i selskaper som bryter med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Tiltak:

- Det gjøres kvartalsvis screening av alle selskaper i porteføljen mot Gjensidiges eksklusjonsliste. Analyser fra eksterne kilder, som Sustainalytics, danner grunnlaget for vurdering av dialog og eventuell eksklusjon fra Gjensidiges investeringsunivers.
- Ved brudd går vi i dialog med forvalter. I tilfeller hvor selskaper viser alvorlige eller systematiske brudd på retningslinjene, og ikke viser tilstrekkelig vilje til å endre adferd, vurderer vi hvilke muligheter vi/forvalter har til å påvirke. Noen brudd kan også skyldes forskjeller i selskapsanalyser mellom vår dataleverandør og forvalter.
- Dersom vi ikke klarer å påvirke vil eksklusjon være et viktig virkemiddel. Dette er regulert i Instruks for eksklusjoner. I tilfeller hvor vi mener å ha muligheter for påvirkning, plasseres selskapet på en observasjonsliste mens vi forsøker å påvirke til forbedring. I tilfeller hvor vi anser at vi ikke har muligheter til påvirkning eller der vi ikke får tilfredsstillende respons på vår dialog, skal selskaper føres på listen over ekskluderte selskaper.
- Screening per 31.12.2023 viste at GPF hadde investeringer i 40 selskaper som var oppført på eksklusjonslisten. Av disse var 28 brudd i et aksjefond som er eksponert mot fremvoksende økonomier.
- Investeringer i fremvoksende økonomier inneholder en særskilt risiko for brudd på retningslinjene. I Q4 2023 ble det besluttet å benytte et annet fond for eksponering mot

fremvoksende markeder (EM). Det nye fondet er klassifisert som artikkel 9 ihht SFDR og investerer bredt i aksjer i EM som blir rangert høyt på kriterier innen miljø, sosial ansvarlighet, eierstyring og selskapsledelse. Fondet er svanemerket. Antall brudd etter bytte av fond reduseres fra 28 til 2.

5. Resultater av vår oppfølging av leverandører i 2023

- 95 prosent av utbetalingene i konsernet gjøres til leverandører som har signert Supplier Code of Conduct og dermed er forpliktet til å følge FNs Global Compact-prinsipper.
- 31 av Gjensidige Pensjonsforsikrings største leverandører er fulgt opp gjennom EcoVadis-plattformen. Alle leverandører får tilbakemelding om forbedringsområder i dialog med våre innkjøpsansvarlige eller direkte fra EcoVadis-plattformen.
- Overordnet aktsomhetsvurdering av leverandører og forretningspartnere i 2022 og 2023 har resultert i at 39 leverandører er valgt ut for grundigere undersøkelser. Fem av disse er leverandører som er felles for GF ASA og GPF og følges allerede opp gjennom aktsomhetsvurderinger for konsernet.
- Syv av leverandørene har vi minimal eller liten påvirkningskraft på og vil ikke undersøkes i første omgang.
- Vi innhenter ytterligere informasjon om øvrige leverandører, blant annet gjennom spørreskjema, gjennomgang av EcoVadis-resultater og annen tilgjengelig informasjon. Arbeidet pågår, men faktiske negative konsekvenser er ikke avdekket.
- For 2024 vil vi videreutvikle rutiner og tiltak. Vi vil også følge opp de utvalgte leverandørene jevnlig. I tillegg vil vi gjennomføre ytterligere analyse av utvalgte områder.

Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre våre systemer og rutiner for overvåkning av leverandørenes håndtering av menneske- og arbeidstakerrettigheter, og for miljøpåvirkning. Vi søker også samarbeid med andre selskaper for å bidra til å styrke vårt felles ansvar for arbeidstaker og menneskerettigheter, samt finne frem til stadig mer effektive tiltak og verktøy for å avdekke brudd og utbedre disse.

Oslo, 23. april 2024
Styret i Gjensidige Pensjonsforsikring AS

Geir Holmgren
Styrets leder

Marianne Gjertsen
Ebbesen
Styremedlem

Ida Guldberg
Styremedlem

Joakim Gjersøe
Styremedlem

Berit Nilsen
Styremedlem

Erik Ranberg
Styremedlem

Torstein Ingebretsen
Daglig leder