

Storebrands etiska regler

Beslutat av: Styrelsen i SPP Pension & Försäkring AB (publ)
Fastställt: 15 februari 2024
Dokumentansvarig: Verkställande direktör



Innehåll

1. Etik i Storebrand	3
2. Vår affärsmodell	4
Sund konkurrens, sälj och marknadsföring	4
Digital tillit	4
Intressekonflikter	4
Inköp och leverantörer	4
Skatt och offentliga avgifter	4
Hållbarhet	4
Mänskliga rättigheter och arbetskraft	5
Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet	5
Anti-korruption	5
Arbete mot penningtvätt och terrorismfinansiering	5
3. Medarbetarnas uppförande	6
Kontakter med affärsförbindelser, representation, arrangemang och gåvor	6
Tystnadsplikt och informationssäkerhet	6
Jäv, egenintresse och närstående.	6
Insiderinformation	6
Användning av koncernens utrustning och tillhörigheter	7
Ordning i sin egen ekonomi	7
Bisysslor och uppdrag i andra företag eller organisationer	7
Diskriminering, mobbning och människovärde	7
Privatperson på nätet och i offentliga rum (sociala medier).	7
4. Visselblåsning	8
5. Uppföljning och konsekvenser vid regelbrott	8

1. Etik i Storebrand

Storebrandkoncernen är en ledande leverantör på marknaderna för liv-, pension, skade- och hälsoförsäkring, sparande och kapitalförvaltning. Vår verksamhet är beroende av tillit från kunder, myndigheter, aktieägare och samhället i övrigt. För att uppnå tillit krävs professionalism och skicklighet i alla led, och alla anställda måste upprätthålla en hög etisk nivå. Detta gäller både koncernens affärsverksamhet och våra enskilda handlingar. Alla medarbetare förväntas därför uppträda med aktsamhet, redbarhet och saklighet samt avstå från handlingar som kan försvaga tilliten till koncernen.

De etiska reglerna är en del av Storebrands styrdokument. Reglerna sätter ramarna för hur vi ska uppföra oss och vad Storebrand står för. Medarbetarna ska dessutom känna till interna regler, riktlinjer och rutiner samt lagar och föreskrifter som gäller för vår verksamhet.

Vi jobbar för att bygga och bevara en öppen företagskultur. Öppenhet är en förutsättning för motivation, tillit och trygghet. Alla medarbetare ska känna sig trygga att diskutera små och stora saker med sin chef eller andra i koncernen. Om du är osäker på hur en fråga ska hanteras så kan du rådfråga din chef eller Compliancefunktionen.

De etiska reglerna gäller för alla medarbetare inom Storebrandkoncernen. De gäller också för alla som har förtroendeuppdrag inom Storebrandkoncernen (bland annat styrelseuppdrag) samt inhyrda konsulter, när de agerar på Storebrandkoncernens vägnar. Storebrands etiska regler är också riktlinjer för hur vi önskar att våra leverantörer och samarbetspartners skall uppträda.

De etiska reglerna ger inte kunder eller andra tredje parter några juridiska rättigheter.



2. Vår affärsmodell

Sedan Storebrand grundades 1767 har vi haft ett samhällsuppdrag – vi bidrar med ekonomisk trygghet genom hela livet. Genom vår satsning på hållbara investeringar och vår egen hållbara affärsverksamhet, har vi bidragit till både nationellt och internationellt för att skapa en framtid att glädja sig åt.

Storebrands drivkraft är att skapa en framtid att glädja sig åt. Vi ska vara närmast kunden på ett enkelt och hållbart sätt för att ge ökad trovärdighet och större frihet för våra kunder. Det gör vi genom att vara modiga vägvisare och gå i bräschen för en hållbar utveckling.

Sund konkurrens, försäljning och marknadsföring

Storebrand konkurrerar i marknaden med respekt för och i överensstämmelse med gällande konkurrens- och marknadsföringslagar. Försäljning och marknadsföring ska inte uppfattas som stötande eller vara i strid med lag eller allmänna normer i samhället. All rådgivning ska alltid ske med utgångspunkt utifrån kundens krav och behov och alla råd och rekommendationer ska vara förenliga med dessa.

Vid rådgivning om investeringsbaserade produkter ska vi också ta hänsyn till kundens:

- kunskap och erfarenhet
- finansiella situation
- riskvilja
- hållbarhetspreferenser och
- förmåga att bära förluster

Digital tillit

Storebrand förvaltar stora mängder information för våra kunder. Samtidigt är vi ett attraktivt mål för olika hot på grund av vår marknadsposition, våra kunder, leverantörer, samarbetspartners och medarbetare. Storebrandkoncernen arbetar målinriktat med att skapa trygghet, skydda kundernas integritet och bevara deras förtroende, koncernens rykte och vår konkurrenskraft.

Vi jobbar kontinuerligt med integritet och informations-säkerhet för att hantera risker och för att stärka vår motståndskraft. Det gör vi genom medarbetare, processer och teknologi. För att värna om den digitala tilliten är säkra och stabila IT-lösningar en förutsättning och vi strävar efter att bygga in säkerhet i våra lösningar och processer redan från start. Genom vår internkontroll säkerställs att vi efterlever lagkrav, har rutiner och riktlinjer för hur vi hanterar information. Vi ställer höga krav på och kontrollerar våra samarbetspartners och leverantörer.

I och med att teknologin som används för att säkra system och tekniska lösningar har blivit mycket avancerad, tenderar hotaktörer allt oftare att rikta sina attacker mot människor istället för själva systemen. Storebrand arbetar därför målmedvetet med att utbilda, motivera och med-

vetandegöra våra medarbetare, som en viktig del av det förebyggande informations-säkerhetsarbetet i Storebrand.

Intressekonflikter

En intressekonflikt kan uppstå där det finns motstridande intressen mellan Storebrand och kunden eller om det uppstår motstridande intressen mellan olika kundgrupper. I Storebrand jobbar vi aktivt med att identifiera och hantera faktiska eller potentiella intressekonflikter. En grundläggande princip är att Storebrands kunder ska behandlas på ett likartat sätt, i den betydelsen att ingen kund ska behandlas osakligt på bekostnad av andra kunder. Vi är öppna och transparenta om potentiella intressekonflikter och har processer för att identifiera, hantera och dokumentera dessa.

Inköp och leverantörer

Som ansvarig inköpare av varor och tjänster samt som fastighetsförvaltare använder Storebrand sin köpkraft för att påverka leverantörer och samarbetspartners att göra medvetna val för att minska miljö- och klimatpåverkan. Vi ställer krav på våra leverantörer och samarbetspartners att uppfylla hållbarhetskrav och att de följer mänskliga rättigheter och arbetsrätt.

Skatt och offentliga avgifter

Storebrand följer skattelagstiftningen i det land där koncernen har verksamhet. Vi investerar globalt för våra kunders räkning för att säkra en väldiversifierad portfölj och att bolagen som det investeras i är hållbara. Storebrand arbetar målmedvetet för att undvika att investera i bolag som är involverade i korruption och ekonomisk kriminalitet samt skatteundandragande.

Storebrand arbetar också aktivt mot undandragande av skatt i andra länder och har implementerat internationella krav avseende skatterapportering (Foreign Account Tax Compliance och Common Reporting Standard).

Hållbarhet

Storebrands verksamhet tar sin utgångspunkt i FNs hållbarhetsmål och samarbetar med kunder, leverantörer, myndigheter och samarbetspartners för att nå FNs hållbarhetsmål.

Vår ambition är att bidra till att skapa en hållbar samhällelig utveckling, lokalt och globalt genom våra produkter och tjänster. Det innebär att Storebrand ska förena lönsam verksamhetsdrift med sociala, etiska och miljömässiga mål och aktiviteter inom alla verksamhetsområden. Inom pension, försäkring, bank och kapitalförvaltning ska Storebrand bidra till att bygga en finansbransch präglad av öppenhet och tillit. Vi bidrar aktivt till detta genom internationellt samarbete. Som långsiktig investerare arbetar vi aktivt för att påverka de bolag som vi investerar i att jobba

systematiskt med hållbarhet. Storebrand ska säkerställa kontinuerlig reducering av miljöpåverkan från vår egen verksamhet.

Storebrand ställer krav på hållbarhet, samhällsansvar, miljöarbete och etik internt i koncernen och hos alla samarbetspartners och leverantörer. Vidare ska Storebrand arbeta aktivt för att hindra att samhällsskadliga aktiviteter och kriminella handlingar sker i samband med den egna verksamheten. Storebrand ska också ha en transparent ledningsstruktur i enlighet med nationella och internationella standarder för ägar- och bolagsstyrning.

Mänskliga rättigheter och arbetskraft

Storebrand har förbundit sig att driva sin verksamhet i enlighet med internationella mänskliga rättigheter, inkluderat de som följer av världsdeklarationen om mänskliga rättigheter, Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och politiska rättigheter (ICCPR), Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR) och de grundläggande rättigheterna från den internationella arbetsorganisationen. Storebrand har också förbundit sig att följa FNs regler för hur näringslivet ska förhålla sig till mänskliga rättigheter samt principerna i FNs Global Compact. Vidare är Storebrand förpliktigt att följa OECDs riktlinjer för multinationella företag och United Nations Principles for Responsible Investments (PRI).

Som arbetsgivare har Storebrand förpliktat sig till att ha mångfald. Vi har riktlinjer och aktiviteter för detta samt en mångfaldskommitté. Detta arbete sammanfattas i egna rapporter och koncernens årsrapport.

Storebrand ska inte diskriminera på grund av kön, graviditet, ledighet vid födseln eller adoption, omsorgsplikt, etnicitet, religion, livsåskådning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck, politiska åsikter, medlemskap i fackförening eller ålder eller någon kombination av dessa grunder. Som arbetsgivare arbetar vi också aktivt för att förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och könsbaserat våld. Storebrand värnar om föreningsfriheten, erkänner rätten till kollektiva förhandlingar och har ett nära samarbete med fackföreningar. Medarbetare kan rapportera ärenden eller incidenter anonymt via etablerade visselblåsarkanalerna, både internt och externt.

Storebrand ska försäkra sig om att leverantörer och samarbetspartners respekterar mänskliga rättigheter och följer Storebrands Sourcing Policy. Som investerare och ägare i börsnoterade företag kommer Storebrand inte att investera i företag som är involverade i allvarliga brott mot mänskliga rättigheter såsom dessa är beskrivna i Storebrandstandarden.

Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet

I Storebrand har vi etablerat processer och rutiner för att ta hand om medarbetare och deras arbetsmiljö. Alla medarbetare har ett ansvar för gemensam trivsel och en god arbetsmiljö. Ledningen har ansvar för en säker och trygg arbetsplats.



Anti-korruption

Storebrand arbetar aktivt för att korruption inte ska förekomma i koncernens affärsverksamhet eller hos våra leverantörer eller samarbetspartners.

Ingen får, för egen del eller för andra, motta förmåner från dem som Storebrandkoncernen har förbindelser med, om förmånen har sin bakgrund i anställningsförhållandet. På motsvarande sätt ska ingen av våra medarbetare ge förmåner till Storebrands affärspartners. Förmån kan vara gåvor, rabatter, resor, bonus på privata inköp, lån eller liknande. Undantagna från denna regel är förmåner som Storebrandkoncernen har erhållit för samtliga medarbetare.

Alla medarbetare i Storebrand ska genomgå koncernens anti-korruptionsprogram och ta del av våra riktlinjer för antikorruption. Detta för att vara väl rustad och fatta rätta beslut i förhållande till arrangemang, representation och gåvor.

Arbete mot penningtvätt och terrorismfinansiering

Penningtvätt innebär att pengar från en verksamhet som i något avseende är brottslig överförs på så sätt att pengarna tycks vara erhållna på legalt sätt. Storebrand ska inte befatta sig med medel som härrör från brottslig verksamhet och arbetar aktivt med att förebygga. Vi arbetar därför aktivt med att undvika, rapportera och bekämpa penningtvätt och finansiering av terrorism. Alla medarbetare i Storebrand ska genomgå koncernens program för åtgärder mot penningtvätt och terrorismfinansiering samt bekanta sig med riktlinjer om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

3. Medarbetares uppförande

Kontakter med affärsförbindelser, representation, arrangemang och gåvor

Ingen ska handla på ett sätt som påverkar objektiviteten gentemot koncernens kunder, leverantörer, aktieägare eller andra som koncernen har förbindelser med. Medarbetarna ska undvika att ingå privata avtal med företag och personer som de har affärsförbindelser med genom sitt arbete inom koncernen. De ska dessutom undvika att ingå affärsavtal med personer som de har privata relationer till. Om en medarbetare har privata relationer till en affärsförbindelse ska den närmast överordnade upplysas om detta.

Medarbetare som genom sin befattning företräder eller kan identifieras med Storebrandkoncernen har ett särskilt ansvar, och det förväntas att representationen genomförs på ett sätt som ingjuter tillit både till Storebrandkoncernen och medarbetaren.

Arrangemang av Storebrandkoncernen ska präglas av

- Måttfullhet,
- ha ett relevant arbetsrelaterat innehåll samt
- följa koncernens riktlinjer för arrangemang.

Som huvudregel ska ingen motta fördelar, tjänster, gåvor och inbjudningar från koncernens affärsförbindelser om förmånen har sin bakgrund i anställningsförhållandet. Det är dock tillåtet att motta förmåner som inte överstiger fastställda värden. Anställda ska bekanta sig med riktlinjen för arbete mot korruption.

Gåvor som överlämnas på koncernens vägnar ska ha en måttfull prisnivå och inte överstiga värdegränsen för vad vi själva får ta emot. Koncernens motiv och mottagarens integritet ska inte kunna ifrågasättas. Ingen får överlämna gåvor på koncernens vägnar i syfte att skaffa sig fördelar för egen del.

Storebrand ska varken ge eller mottaga gåvor, donationer eller andra fördelar, direkt eller indirekt, till eller från politiska partier eller politiska organisationer.

Tystnadsplikt och informationssäkerhet

Alla medarbetare och andra som agerar på Storebrands vägnar har tystnadsplikt om kunders, medarbetares och andras affärsmässiga eller privata förbindelser de får kännedom om i samband med utförandet av arbetet för koncernen. Denna tystnadsplikt gäller, om

inte annat följer av lag, eller om det genom att följa dessa etiska riktlinjer uppstår en skyldighet, eller blir ålagd, att rapportera. Tystnadsplikten omfattar också upplysningar om koncernens affärsmässiga verksamhet samt andra förhållanden av intern och konfidentiell art. Tystnadsplikten gäller inte bara utåt, utan även mellan de enskilda bolagen inom koncernen. Tystnadsplikten gäller också gentemot andra personer i samma bolag som inte har behov av att känna till upplysningarna för att kunna utföra sitt arbete.

Det är den enskildes ansvar att behandla information korrekt och skydda den tillräckligt. Alla medarbetare förpliktigar sig till att hålla sig uppdaterade med vid var tid gällande riktlinjer om bland annat informationssäkerhet och behandling av personuppgifter. Alla anställda ska årligen genomgå och bekräfta att de har läst och förstått Storebrands säkerhetsregler.

Jäv, egenintresse och närstående

Ingen ska delta i behandling av eller beslut i ett ärende när det föreligger omständigheter som kan minska tilliten till vederbörandes oberoende. I dessa fall får det inte heller utövas påtryckningar på andra inom koncernen. En medarbetare får inte handlägga eller göra några ändringar i ett ärende i de fall där vederbörande själv eller närstående¹, direkt eller indirekt, har ekonomiska eller andra personliga intressen i ärendet. Detta är dock inget hinder för att medarbetare kan använda samma servicekanaler som andra kunder.

Medarbetare får inte agera i syfte att berika sig själv på ett otillbörligt sätt. Närstående får inte ha en befattning där den ena personen är den andras direkta överordnade eller där befattningarna är oförenliga på något annat sätt. Om sådana situationer uppstår har de närstående ett ömsesidigt ansvar för att rapportera om detta och bidra till att hitta en lösning som är förenlig med Storebrands regler/krav och förväntningar.

Insiderinformation

Insiderinformation är information som kan påverka priset på värdepapper och är inte är offentliggjord eller allmänt känd på marknaden.

I Storebrand har vi riktlinjer där det framgår vem som anses utgöra primär-insider och hur insiderinformation regleras. Ingen medarbetare får använda, eller bidra till att andra använder, insiderinformation om koncernen eller andra företag som grund för att handla med värdepapper. Det gäller både privat och på uppdrag av Storebrand.

1) Med närstående menas i detta regelverk maka/make/sambo och deras föräldrar samt egna föräldrar, syskon och barn och deras maka/make/sambo. Som närstående betraktas också företag där den anställda eller någon av de ovan nämnda har bestämmande inflytande. Det kan också finnas andra speciella förhållanden som gör att de berörda efter en granskning av det konkreta fallet måste likställas med närstående.

Ansvar för egen kompetens

Alla medarbetare ska genomföra årliga kurser inom områden som etik, antikorruption, terrorfinansiering, informationssäkerhet, integritet och hållbarhet. Kurserna ger kunskap som bidrar till att behålla kundernas, tillsynsmyndigheternas och aktieägarnas förtroende. Alla medarbetare har ett ansvar att hålla sig fackligt uppdaterade. Som arbetsgivare möjliggör vi detta. Vissa grupper av medarbetare kan som en del av sin anställning också vara skyldiga att genomföra särskilda kvalifikationsprogram.

Användning av koncernens utrustning och tillhörigheter

Ingen får i orimlig omfattning använda företagets data, IT-utrustning, material eller andra tillhörigheter i privat syfte eller för aktiviteter som är irrelevanta för arbetet. Användning som sammanhänger med dataspel, hasardspel, pornografi, rasism eller annat som kan uppfattas som stötande får inte förekomma.

Ingen får aktivt söka efter upplysningar om andra medarbetare eller kunder via interna datasystem eller arkiv om inte arbetsuppgifterna inom Storebrandkoncernen så kräver.

Ordning i sin egna ekonomi

Medarbetare måste alltid se till att ha en ordnad privat ekonomi. Storebrand är en ledande aktör inom finansbranschen och beroende av våra kunders, aktieägares och samhällets tillit. Det kan uppfattas som en försvagning av den respekt och oberoende som Storebrandkoncernen strävar efter om medarbetare råkar i ekonomiska svårigheter.

En medarbetare som inser att han/hon inte kommer att kunna uppfylla sina ekonomiska förpliktelser måste informera sin närmaste överordnade, om inte den ekonomiska situationen är av övergående karaktär.

Medarbetare får inte ägna sig åt olovligt spel om pengar eller i spelföretag utan norsk eller svensk licens, varken med egna eller andras medel.

Bisysslor och uppdrag i andra företag eller organisationer

Medarbetarna ska lojalt tillvarata Storebrands intressen och inte delta i konkurrerande aktiviteter. Anställda som vill utföra annat avlönat eller oavlönat arbete i kommersiell verksamhet utanför Storebrand måste inhämta tillstånd från sin chef. Detsamma gäller ideellt uppdrag eller uppdrag av inte obetydlig omfattning. Anställda ska tillåtas att utföra bisysslor så länge det är förenligt med att utföra ett fullgott arbete i Storebrand. Medarbetare ska alltid informera sin chef om politiska förtroendeuppdrag.

Diskriminering, mobbing och människovärde

I Storebrand visar vi tolerans för medarbetares och andra intressenters beteende och åsikter. Ingen ska diskriminera eller mobba andra medarbetare/kolleger, samarbetspartner, kunder eller övriga intressenter. Den som känner sig diskriminerad eller mobbad ska tas på allvar.

En medarbetare skall i samband med tjänsteuppdrag, inklusive affärsresor, inte bete sig på ett sätt som kan kränka människovärdet eller vara straffbart.

Privatperson på nätet och i offentliga rum (sociala medier)

Storebrand förväntar sig att alla medarbetare visar på sunt förnuft och ansvar samt digitalt omdöme på nätet och i det offentliga rummet.

Varje medarbetare kommer i egenskap av sin ställning, roll eller befattning i Storebrand förknippas direkt med verksamheten och bör därför vara medveten om att kommentarer och personliga uttryck kan uppfattas av andra som representativt för Storebrands.

Medarbetare väljer själva om de vill skapa kontakter med jobbrelationer på sociala medier. Uteblivet svar på notifikationer, varningar, inbjudningar, arrangemang, anmälningar eller motsvarande på sociala medier ska inte medföra negativa konsekvenser.



4. Visselblåsning

Storebrandkoncernen har effektiva rutiner som säkerställer de anställdas trygghet och rättigheter när de varslar om klandervärda situationer. Visselblåsning är viktigt för koncernen och för samhället, eftersom klandervärda förhållanden kan och skall vi komma till rätta med. Medarbetare som varslar om klandervärda förhållanden är därför en viktig resurs för koncernen.

Medarbetare uppmanas att säga ifrån om klandervärda förhållanden, därför att det kan bidra till att utveckla koncernen, men är normalt sett inte skyldiga att visselblåsa. Medarbetare är skyldiga att visselblåsa när det är frågan om kriminella handlingar och om situationer där liv och hälsa är i fara. Medarbetare kan visselblåsa internt eller externt till Storebrands samarbetspartner, som säkerställer både konfidentialitet och anonymitet.

5. Uppföljning och konsekvenser vid regelbrott

Chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar för att se till att deras eget och de underordnades handlande överensstämmer med Storebrands etiska regelverk. Chefer har skyldighet för att anmäla brott mot de etiska riktlinjerna till Compliancefunktionen. Den enskilda medarbetaren ska

alltid göra en bedömning av om dennes handlingar överensstämmer med reglerna.

Överträdelse av koncernens etiska regler kommer normalt ha konsekvenser i enlighet med sanktionsmatrisen under.

Överträdelsens grad Brott mot	Vårdslöshet	Grovt vårdslöshet/ Upprepad vårdslöshet	Uppsåtlig/Upprepad grov vårdslöshet
Interna regler och principer	Muntlig varning	Skriftlig varning	Överväga uppsägning eller avsked
Lagar och offentliga föreskrifter	Skriftlig varning	Överväga anmälan, uppsägning eller avsked	Anmälan, uppsägning eller avsked

