

Redegjørelse – Åpenhetsloven

Denne teksten finnes også i KLPs årsrapport for 2022, som en del av bærekraftregnskapet. Dette er en konsernfelles redegjørelse, og omfatter KLP, og datterselskapene KLP Skadeforsikring, KLP Eiendom, KLP Kapitalforvaltning, KLP Banken, omfattes av lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven). KLP Forsikringservice og KLP Regnskapsservice omfattes ikke.

Innhold

Menneske- og arbeidstakerrettigheter.....	2
KLP som arbeidsplass og arbeidsgiver.....	2
KLPs ansatte.....	2
Redegjørelse for 2022	3
Arbeidsglede.....	3
Rekruttering og employer branding	3
Kompetanseutvikling.....	3
Overtid.....	4
Deltid	4
Lønn og godtgjørelse	4
Likestilling og mangfold	4
Mål.....	4
Redegjørelse for 2022.....	5
Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	6
Mål.....	6
Redegjørelse for 2022.....	6
Internkontroll HMS	7
Varslingsinstituttet.....	7
Menneske- og arbeidstakerrettigheter i investeringer.....	8
Engasjert og ansvarlig eier.....	8
Dette har KLP hatt fokus på i 2022	9
Målsettinger	10
Menneske- og arbeidstakerrettigheter i innkjøp.....	11
Særskilt for innkjøp i KLP Eiendom.....	12
Menneske- og arbeidstakerrettigheter hos forretningspartnere	13
Leietakere i eiendomsporteføljen.....	13
Reassuranse i skadeforsikring.....	13

Menneske- og arbeidstakerrettigheter

KLP vil respektere de grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettighetene i hele vår virksomhet og i alle våre aktiviteter. Dette er forankret i overordnede retningslinjer og prinsipper som gjelder for hele konsernet. De viktigste er [Retningslinje for etikk](#), [Retningslinje for KLP som ansvarlig investor](#), [Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøratferd](#) og [Retningslinje for likestilling og mangfold](#). Viktige områder for vårt arbeid med menneske- og arbeidstakerrettigheter er i vår egen organisasjon, som innkjøper og som investor.

KLP omfattes av åpenhetsloven, som trådte i kraft i 2022. Loven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I dette kapitlet kan du lese vår redegjørelse for hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger i ulike deler av virksomheten. Videre er redegjørelsen i henhold til aktuelle bestemmelser i lov om likestilling og forbud mot diskriminering, lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern og regnskapsloven. KLP har også inntatt deler av rapporteringskravene i EUs nye direktiv for bærekraftsrapportering, CRSD (Corporate Sustainability Reporting Directive), som vil tre i kraft i 2025.

KLP som arbeidsplass og arbeidsgiver

KLP ivaretar de ansatte i et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og med anstendige arbeidsforhold. Disse viktige verdiene og rettighetene sikres i samarbeid med de ansattes representanter, og nedfelles i tariffavtale, retningslinjer og reglement. Formålet er å sikre at KLP som arbeidsgiver ivaretar grunnleggende menneskerettigheter, personvern og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og at våre medarbeidere har forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår.

Gjennom etablerte prosesser og systematiske risikovurderinger, målinger og kontroll sikrer vi at dette blir fulgt opp på en god måte. Vi vurderer risikoen for brudd med menneske- og arbeidstakerrettigheter i organisasjonen som lav. Et område vi har særlig fokus på er likestilling og mangfold.

KLPs ansatte

KLP jobber for å være en attraktiv og fleksibel arbeidsplass, som gir gode utviklingsmuligheter i et likestilt og mangfoldig arbeidsmiljø. Alle ansatte skal oppleve å bli respektert for den de er. KLP er medlem i Finans Norge, en arbeidsgiver – og næringsorganisasjon for finansnæringen, og er tilknyttet deres hovedavtale og sentralavtale med arbeidstakerorganisasjonen Finansforbundet. Vi har også en egen bedriftsavtale, som gjelder for alle ansatte i KLP og heleide datterselskap, unntatt toppledelse og ledere som rapporterer til disse, samt midlertidig ansatte i korte engasjement. Våre ansatte skårer høyt på arbeidsglede, har lavt sykefravær, forsvarlig overtidsbruk og lav turnover. Arbeidsmiljøet preges av god dialog med tillitsvalgte og vernetjenesten.

Innleie av eksterne konsulenter har i hovedsak vært knyttet til to enterpriseavtaler, et stort digitaliseringsprogram for effektiv saksbehandling for pensjon og økt kundeopplevelse, samt til prosjekt for å ta i bruk skytjenester for våre IT-systemer. Vi har hatt midlertidig innleie fra bemanningsbyråer på oppgaver innen pensjonsoppgjør og vikarer for ansatte som ute i permisjon eller ved sykdom i hele KLP. I tillegg har vi hatt innleie av enkelt konsulenter fra produksjonsbedrift.

KLPs ansatte

	2022	2021	2020	2019	FNs bærekraftsmål
Ansatte i KLP	1093	1048	1018	1007	n/a
Deftidsansatte i KLP	5,4 %	4,8 %	5,4 %	6,8 %	n/a
Midlertidige ansatte	22	34	34	35	n/a
Aldersfordeling blant ansatte (andel under 30 / 30-50 / over 50)	7 / 51 / 42 %	7 / 55 / 38 %	4 / 53 / 43 %	ny	10.2
Totalt antall konsulenter	490	ny	ny	ny	n/a
Turnover	7,30 %	6,40 %	3,10 %	6,80 %	n/a
Turnover i antall	78	ny	ny	ny	n/a
Total lønn til ansatte (tusen kroner)	984 856	892 004	852 297	818 805	n/a
Gjennomsnittlig lønn kvinner (tusen kroner)	781	755	726	718	8.5
Gjennomsnittlig lønn menn (tusen kroner)	938	903	888	859	8.5

Redegjørelse for 2022

Arbeidsglede

I 2022 ble det gjennomført korte medarbeiderundersøkelser hvert kvartal for å måle arbeidsglede og lojalitet. Hensikten var å kunne ha en tett oppfølging av dette i konsernet og i de enkelte avdelingene. Undersøkelsen er anonym og resultatrapporter tilgjengeliggjøres for ledere.

Vi har gjennom året hatt et særlig fokus på de unge ansatte i KLP, da de har ligget noe lavere på arbeidsglede enn for andre ansatte. Undersøkelsene viser at arbeidsglede hos denne gruppen har bedret seg gjennom året, og stabilisert seg på et høyere nivå enn tidligere år. Det som trekkes frem er at kompetanse og karriereutvikling er særlig viktig, i tillegg til det sosiale og nettverksbygging. Etter pandemien har det blitt spesielt viktig.

Overordnet har KLP høy skår på undersøkelsene. Ledere presenterer enhetens resultater for medarbeiderne, og tiltak utarbeides i fellesskap. Ved å sende ut kvartalsvis undersøkelse ble det lettere å følge utviklingen og justere forbedringstiltak underveis. Resultatene fra undersøkelsen presenteres og diskuteres med de tillitsvalgte og verneombud, som også gis anledning til å foreslå tiltak. Samlet gir dette en god innsikt og er en viktig prosess for kontinuerlig å utvikle et godt arbeidsmiljø i KLP.

Rekruttering og employer branding

KLP jobber for et aktivt internt arbeidsmarked, der ansatte har muligheten til å utvikle seg og finne nye karriereveier internt. Vi har gjennom 2022 hatt mange interne søkere, og ansatte som har gått inn i nye stillinger og bygger karriere internt. Gjennomførte tiltak for å synliggjøre ledige stillinger med tips og råd om intervju prosess, video om søknadsprosess og artikler på intranett om ulike stillinger og arbeidsmiljø i selskapet har hatt god effekt.

Vi opplever mange søkere på ledige stillinger i KLP, men det har vært krevende å få inn nok kvalifiserte eksterne søkere på enkelte fagområder, og spesielt kvinner. For å tiltrekke oss flere kvalifiserte søkere har vi deltatt på ulike utdanningsmesser, jobbet med promoteringer i en større bredde av kanaler, tilpasset språk og budskap i annonsetekster og gjennomført internship-program.

Kompetanseutvikling

KLP jobber strategisk med kompetanse gjennom å planlegge, gjennomføre og evaluere kompetansetiltak som skal sikre at KLP og den enkelte leder og medarbeider har relevant kompetanse for å nå definerte mål. Vi legger til rette for en rekke interne og eksterne kompetanseutviklingstiltak. Gjennom bruk av Leanmetoder sikrer vi kontinuerlige forbedringsprosesser, og gjennomfører lederutviklingstiltak med temaer som er både tidsaktuelle, og strategiske. Plan- og utviklingssamtalen er en viktig arena for medarbeider og leder for å snakke om resultater, diskutere fokusområder for det neste året og gi hverandre tilbakemeldinger. Samtalene er et godt styrings- og ledelsesverktøy, og vi arbeider for å øke utbyttet av samtalene og sikre en god gjennomføringsgrad.

Ansatte som ønsker ytterligere faglig påfyll knyttet til den enkeltes utviklingsplan, kan få økonomiske bidrag til etter- og videreutdanning. For å styrke budskapet om livslang læring og at seniorer har samme

utviklingsmuligheter som alle andre i konsernet, er det øremerket midler til utdanningsstøtte for seniorer. KLPs verdigrunnlag, etiske retningslinje og retningslinje for likestilling og mangfold gjennomgås i introduksjonsprogrammet for nye medarbeidere i KLP. Selskapets retningslinjer er tilgjengeliggjort for ansatte i vårt styringssystem, og ansatte holder seg oppdatert og repeterer kunnskap gjennom modulbasert e-læring.

Overtid

Det er generelt ikke mye overtidsbruk i KLP, men med variasjoner innenfor de ulike forretningsområdene. Det er i perioder ekstraarbeid, særlig i forbindelse med utvikling av et nytt og moderne pensjonssystem, men det har likevel vært en liten nedgang i total overtidsbruk i 2022. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) mottar kvartalsvis rapporter som viser den totale bruken av overtid i KLP. Vi har gode rutiner for oppfølging av overtid i samarbeid med de tillitsvalgte. Det inngås individuelle avtaler mellom medarbeider, leder og tillitsvalgte i perioder hvor det er behov for at medarbeidere jobber noe ekstra.

Deltid

Ingen ansatte i KLP jobber deltid ufrivillig, og alle ansettes i heltidsstillinger. Deltid forekommer kun når ansatte selv søker om det i forbindelse med for eksempel fødselspermisjoner, utdanning eller andre livssituasjoner som tilsier at de ønsker eller har behov å jobbe redusert. I 2022 arbeidet 5,4 prosent av de faste ansatte deltid, dette er en svak økning mot i fjor, men lavere enn tidligere år. 9,5 prosent av kvinner og 2,4 prosent av menn har i 2022 jobbet deltid. Det er en økning blant kvinner og en liten nedgang blant menn.

Lønn og godtgjørelse

KLP har overordnede retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse. For å sikre at retningslinjene overholdes, gjennomføres årlige internkontroller av praktiseringen av godtgjørelsesordningen i henhold til Finansforetaksforskriften § 15-2, 4. ledd. Internrevisjonen legger fram resultatet fra internkontrollen for KLPs godtgjørelsesutvalg en gang i året. Lønnsnivået i KLP skal harmonere med lønnsnivået i finansnæringen. Ansattes innsats, kompetanse og resultater skal vektlegges i lønnsutviklingen. Ansatte er dekket av sosiale ordninger, som tilbys fra KLP eller fra det offentlige, som sikrer ansatte mot inntektstap ved sykdom, arbeidsledighet, uførhet, foreldrepermisjon og pensjon.

Likestilling og mangfold

Vi tror på at et arbeidsliv med et mangfold av mennesker som bidrar til innovasjon, vekst og verdiskaping. Alle medarbeidere i KLP skal gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk og etnisk bakgrunn. KLP skal bidra til likestilling og mangfold på arbeidsplassen og i samfunnet ved å sette fokus på FNs bærekraftsmål 5 og 8: Likestilling mellom kjønnene og anstendig arbeid og økonomisk vekst.

KLP har tydelige retningslinjer, konkrete mål og tiltak for konsernet, som det systematisk jobbes med gjennom hele året. Vi gjennomfører analyser, aktsomhets- og risikovurderinger, og utarbeider handlingsplan og følger opp tiltak. Prinsipper for likestilling og mangfold iht. regnskapsloven er gjenspeilet i [KLPs vedtekter](#), interne retningslinjer og instruks til valgkomité.

Mål

- Kjønnsbalanse i ledende stillinger og tyngre fagstillinger (minimum 40% av hvert kjønn)
- Jobbe systematisk for å oppnå lønnsbalanse og øke kvinners andel av menns lønn
- Øke innsatsen på arbeidet for arbeidstakere med en funksjonsnedsettelse
- Alle ansatte opplever å bli respektert for den de er
- Sikre god oppfølging og kompetanseutvikling i senioralder og øke gjennomsnittlig avgangsalder

Likestilling og mangfold

	2022	2021	2020	2019	FNs bærekraftsmål
Kjønnfordeling blant ansatte (kvinner / menn)	48 / 52 %	47 / 53 %	47 / 53 %	47 / 53 %	5.5
Kjønnfordeling midlertidig ansatte (kvinner / menn)	50 / 50 %	53 / 47 %	ny	ny	n/a
Kjønnfordeling i tyngre fagstillinger (kvinner / menn)	28 / 72 %	27 / 73 %	28 / 72 %	23 / 77 %	5.5
Kjønnfordeling på ledernivå 1 (kvinner / menn)	40 / 60 %	30 / 70 %	30 / 70 %	30 / 70 %	5.5
Kjønnfordeling på ledernivå 2 (kvinner / menn)	39 / 61 %	38 / 62 %	39 / 61 %	43 / 57 %	5.5
Kjønnfordeling på ledernivå 3 (kvinner / menn)	41 / 59 %	42 / 58 %	45 / 55 %	42 / 58 %	5.5
Kjønnfordeling alle ledernivåer totalt (kvinner / menn)	40 / 60 %	38 / 62 %	40 / 60 %	41 / 59 %	5.5
Kjønnfordeling i styret (kvinner/menn)	50 / 50 %	43 / 57 %	50 / 50 %	50 / 50 %	5.5
Kvinner tjener i forhold til menn (totalt i KLP)	83 %	84 %	84 %	84 %	5.1, 5.5, 8.5
Kvinner tjener i forhold til menn øvrige medarbeidere	94 %	96 %	95 %	95 %	5.1, 5.5, 8.5
Kvinner tjener i forhold til menn i tyngre fagstillinger	93 %	93 %	95 %	91 %	5.1, 5.5, 8.5
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 1	84 %	76 %	77 %	78 %	5.1, 5.5, 8.5
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2	88 %	87 %	86 %	84 %	5.1, 5.5, 8.5
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 3	93 %	92 %	91 %	90 %	5.1, 5.5, 8.5
Konsernsjefens lønn i forhold til medianlønn i konsernet	6,5	6,2	6,0	ny	n/a
Kjønnfordeling fravær syke barn (kvinner / menn).	52 / 48 %	49 / 51 %	47 / 53 %	51 / 49 %	5.1, 5.4
Kjønnfordeling uttak av foreldrepermisjon (kvinner / menn)	74 / 26 %	75 / 25 %	65 / 35 %	67 / 33 %	5.1, 5.4
Andel kvinnelige ansatte som jobber deltid	9,5 %	7,3 %	9,4 %	11,2 %	5.1, 8.5
Andel mannlige ansatte som jobber deltid	2,4 %	2,5 %	1,9 %	2,8 %	5.1, 8.5
Gjennomsnittlig avgangsalder AFP og alderspensjon (år)	64,8	64,6	64,6	65,2	n/a

Redegjørelse for 2022

Det er gjennomført en risikovurdering for å undersøke grunnlag for diskriminering eller andre hindre for likestilling i samarbeid med de tillitsvalgte i Likestillings- og mangfoldsutvalget. Resultatet viser at det ikke har fremkommet vesentlig risiko i 2022.

Vi har positiv utvikling i kjønnsbalanse blant alle ansatte, samt i ledende stillinger og høyere betalte fagstillinger, men vi oppnår ikke samme resultat på kvinners andel av menns lønn. Det er flere grunner til dette, blant annet tar det noe lengre tid for kvinner å komme opp i den øvre delen av lønnskalaen. Andelen menn i de høyeste betalte stillingene (fagstillinger og lederstillinger) har vært større over flere år og de representerer fagområder som er høyest betalt. En annen åpenbar årsak er at vi har noen fagmiljøer hvor det er ekstra utfordrende å rekruttere kvinner, fordi det er betydelig færre kvinner enn menn i kandidatutvalget, dette gjelder særlig i KLP Kapitalforvaltning, Økonomi og finans og Teknologi.

Vi har jobbet aktivt med flere tiltak og har gjort endringer i våre rekrutteringsprosesser for å tiltrekke til oss flere kvinnelige kandidater, særlig i høyt betalte lederstillinger og fagstillinger. Vi har også inngått samarbeid med bransjeinitiativet «Kvinner i Finans» der målet å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge.

Dette har resultert i at vi har en økning av kvinner i ledende stillinger og fagstillinger i 2022. Internshipprogram gir KLP tilgang til godt kvalifiserte studenter og det er et godt virkemiddel til å få kvinner interessert i KLP og finans. Tiltaket er særlig nyttig med tanke på å få inn flere kvinner som på lang sikt kan gjøre videre karriere mot lederstillinger og tyngre fagstillinger. Flere av kvinnene som deltok i programmet har fått fast stilling etter endt studie.

Et viktig verktøy i arbeid med kjønnsbalanse i utvikling av ledere og talenter er lederutviklingsprogrammet vårt. Det er viktig å bygge kompetanse internt for å sikre nok kvinnelige kandidater som kan være aktuelle for tyngre fagstillinger eller lederstillinger også framover. Vi legger opp til gode utviklingsplaner i plan- og utviklingssamtalen for å bygge medarbeidernes kompetanse og erfaring. Vi ser at vi må øke innsatsen for å beholde yngre medarbeidere med 2-3 års kompetanse og erfaring i KLP.

I 2022 har vi hatt praksisplasser som bidrar til økt forståelse for mangfold blant egne ansatte. Vi har i tillegg også lærlingeplasser innen byggfag og kontorlag, med god kjønnsbalanse i sammensetningen. Et av områdene vi ønsker å sette større fokus på fremover er å øke innsatsen for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse.

KLP samarbeider med foreningen FRI, Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, for å gjennomføre kurset «Rosa kompetanse». Formålet er å gi ansatte og ledere gode råd og perspektiver på hvordan man kan snakke trygt om seksuell orientering og kjønnsuttrykk på arbeidsplassen. Et økende antall ansatte viser interesse og i det siste ser vi at det også er flere menn som deltar på kurset. KLP er med i nettverket LHBT i arbeidslivet. Vi tror fortsatt det er barrierer på området LHBT, men vi ser en positiv utvikling blant egne ansatte.

Gjennomsnittlig avgangsalder for alderspensjonister og AFP i KLP har ligget stabilt de siste årene med positiv økning i 2022 fra 64,6 år til 64,8 år. I KLP skal seniorer ha samme mulighet som alle andre ansatte. Vi har ordninger som bidrar til at seniorer som kan og ønsker det kan stå lenge i jobb. Vi arrangerer også pensjonskurs for ansatte hvor målet er å skape trygghet, dialog og refleksjon om arbeid og pensjon for hver enkelt slik at de ansatte kjenner til pensjonsordningen, og kan ta gode valg.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø sikrer vi gjennom et systematisk HMS-arbeid hvor vi oppnår gode rutiner som bidrar til redusert sykefravær og engasjement blant de ansatte. Våre HMS-mål samt måloppnåelse og forbedringstiltak blir diskutert med vernetjenesten og tillitsvalgte og legges frem i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften er blant det viktigste lov- og regelverket som legger rammen for HMS-arbeidet. KLPs Personalhåndbok og HMS-håndbok har til hensikt å orientere om HMS-aktiviteter og -prosesser som har betydning for ledere og medarbeidere.

Mål

- KLP skal være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende Arbeidsmiljø
- KLP arbeider aktivt med å forebygge sykefravær og har som et mål å ha lavere sykefravær enn 4 prosent i gjennomsnitt per år

Helse, miljø og sikkerhet

	2022	2021	2020	2019	FNs bærekraftsmål
Sykefravær totalt	4,5 %	3,3 %	3,2 %	3,9 %	3
Korttidsykefravær	2,0 %	1,1 %	0,9 %	1,6 %	3
Langtidsykefravær	2,5 %	2,2 %	2,3 %	2,3 %	3
Kjønnfordeling sykefravær (kvinner / menn)	5,7 / 3,5 %	4,3 / 2,5 %	4,2 / 2,4 %	6,7 / 2,0 %	3
Antall personskader	0	1	0	2	8.8
Antall varslor om diskriminering og trakassering	2	ny	ny	ny	8

Redegjørelse for 2022

KLP har trygge og forutsigbare arbeidsvilkår med stor grad av medinnflytelse. Vi sørger for at hensyn til helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt i vår daglige drift. Det gjennomføres AMU-møter hvert kvartal. Vi kartlegger arbeidsmiljøet og involverer medarbeidere for å videreutvikle et godt arbeidsmiljø, vi risikovurderer områder for å finne riktige tiltak og vi har rutiner for at HMS-avvik som forekommer meldes inn og følges opp av riktig instans.

KLP legger vekt på å forebygge sykefravær, og vi har et mål om å ha et stabilt og lavt sykefravær under 4 prosent i gjennomsnitt per år. Vi har tydelige rutiner for tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte arbeidstakere og vi søker avklaring der det er langvarig sykefravær eller der hvor det er mye fravær over flere år. Vi tilbyr rådgivning hos psykolog og helsekontroll for risikoutsatte arbeidstakere. Gravide medarbeidere får mulighet for tilrettelegging for nærvær gjennom hele svangerskapet, med støtte fra jordmor og bedriftshelsetjenesten. Vi legger til rette for fysisk aktivitet gjennom bedriftsidrettslagene våre. Vi legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen og ansatte har mulighet til å inngå avtale om å jobbe hjemmefra inntil to dager i uken, dersom dette lar seg gjøre i forhold til oppgavene.

I 2022 var det totale sykefraværet på 4,53 prosent noe som er høyere enn tidligere år. Langtidssykefraværet har ligget relativt stabilt de siste årene, men med 2,53 prosent i 2022 ser vi en svak økning på 0,3 prosentpoeng fra året før. Korttidssykefraværet var på 2,0 prosent med en økning på 0,9 prosentpoeng. Det er naturlig å se på sammenhengen mellom Covid-19-pandemien og tilbakekomsten på kontoret, og at dette har påvirket og gitt et økt sykefravær ved en forhøyet influensa- og forkjølelssmitte i befolkningen. Økt langtidssykefravær kan blant annet begrunnes i ettervirkninger av korona.

I løpet av 2022 har vi gjennomført risikovurderinger av forhøyet sykefravær i forbindelse med den økte smitten i samfunnet. Risiko som ble identifisert var innen forhøyet sykefravær på flere ansatte i parallell, konsekvenser for ansatte på hjemmekontor over tid, langtidsvirkninger av covid-19 og nye smittevarianter. Vurderingen resulterte i tiltak som spisset kommunikasjon om hygiene, seminarer om psykisk helse, aktivitet- og bevegelseskampanje, informasjon og støtte til ledere med høyt sykefravær.

Driftspersonell hos Teknisk avdeling i Eiendom skal ha helsesjekk annen hvert år, og dette er gjennomført. Kartlegging av risikofaktorer og -vurderingene ble gjennomført i samarbeid med bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte og vernetjenesten. Helsesjekkene er gjennomført av bedriftshelsetjenesten. Risikovurderingen viser at det er ulike hendelser som kan inntreffe relatert til støy, belastningsskader og andre skader, og det er utarbeidet en handlingsplan med konkrete tiltak knyttet til de ulike risikoene avhengig av sannsynlighet.

KLP har i tillegg gjort flere tiltak for å tilrettelegge for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, blant annet ved tilrettelegging av arbeidsplasser ved behov, aktivitetkampanje i samarbeid med vernetjenesten, tilbud om psykologtjenester og ulike kompetanseutviklings aktiviteter for ledere og medarbeidere. KLP har et aktivt bedriftsidrettslag som har som formål å fremme idrett, helse og samarbeid. Det er arrangert turer, aktiviteter, lagidrett og kurs samt drift av treningssenter med mulighet for fellestimer. Andre velferdstilbud er fotoklubb og kunstklubb. KLP har ulike faglige- og sosiale tilstelninger for alle ansatte som blant annet arrangement for organisasjonsutvikling, julelunsj, sommerfest, juletreff, arrangementer for pensjonistforeningen.

Internkontroll HMS

KLP gjennomfører årlig en intern kartlegging blant ledere om forhold knyttet til HMS. Kartleggingen er én av aktivitetene som bidrar til at vår organisasjon jobber systematisk og målrettet med HMS. Områder som er inkludert i undersøkelsen er oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte, overtidsbestemmelser, ufrivillig deltid, oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, tiltaksarbeid, varsling av kritikkverdige forhold og avvik, samt forebygging av rus- og avhengighetsproblemer. Resultatet av undersøkelsen inngår i selskapets systemrevisjon, sammen med selskapets mål for helse, miljø og sikkerhet som godkjennes i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Resultatene følges videre opp av HR-seksjonen. Dette er med på å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø og bidrar til å redusere og forhindre risikoforhold. Det er ikke rapportert inn noen alvorlige personalskader i selskapet i 2022. Det er heller ikke rapportert inn andre vesentlige avvik rapportert inn for 2022.

Arbeidsmiljøspørsmål er også integrert i medarbeiderundersøkelsene i 2022.

Varslingsinstituttet

Reglement for varsling i KLP er utarbeidet i samarbeid med ansattes representanter, vedtatt i konsernets og datterselskapers styre, og tilgjengeliggjort for ansatte på selskapets intranett. Reglementet inneholder rutiner for fremgangsmåte, samt arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling. Den beskriver både den interne og eksterne varslingskanalen som ansatte kan benytte seg av. Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte, faste, midlertidige og konsulenter. I selskapets HMS-håndbok, finner man manualen for varsling av kritikkverdige forhold.

Reglementet oppfordrer ansatte til å varsle dersom det oppstår kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det legger vekt på forbud mot gjengjeldelse, slik at varsler skal kunne føle seg trygg og ivaretatt. Videre så er varslingskanalen konfidensiell og tilrettelagt for anonym varsling. KLP har opprettet varslingsombud, og et varslingsråd hvor hovedverneombudet er medlem. Varslingsrådet og varslingsombudet har et tett samarbeid med tillitsvalgte, noe som er med på å sikre at de ansatte blir ivaretatt i varslingsaker. I 2022 ble

det innrapportert to varslingsaker, og sakene ble håndtert etter KLP sine varslingsrutiner av varslingsombudet. Det er ikke registrert tilfeller av diskriminering, brudd på sosiale rettigheter eller brudd på menneskerettigheter i arbeidsstyrken.

Menneske- og arbeidstakerrettigheter i investeringer

Menneske- og arbeidstakerrettigheter er et av temaene KLP jobber med som ansvarlig investor. Dette er forankret i de overordnede retningslinjene som gjelder for virksomheten, blant annet [Retningslinje for KLP som ansvarlig investor](#) og [KLPs eierforventninger](#). I tillegg er bærekraftsrisiko omtalt i flere interne styringsdokumenter, blant annet kapitalforvaltningsstrategien, Retningslinje for investeringsrisiko og Retningslinje for risikostyring og internkontroll.

Det er en forutsetning at selskaper KLP investerer i ikke gjør betydelig skade på miljø eller sosiale forhold, og vi overvåker alle våre investeringer for potensielle brudd på retningslinjene våre. Retningslinjene omfatter grunnleggende forventningene innenfor miljø og klima og sosiale faktorer. De er basert på internasjonale standarder som OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, FNs Global Compact prinsipper og FNs bærekraftsmål. KLP unngår å investere i selskaper hvor inntektene stammer fra kontroversielle produkter som blant annet fossil energi, våpen, tobakk, ikke-medisinsk cannabis, alkohol, pengespill og pornografi. I tillegg bruker KLP aktivt eierskapsutøvelse til å påvirke selskapene til å redusere sin negative påvirkning.

Engasjert og ansvarlig eier

KLP skal være en ansvarlig investor og eier. Dette er nedfelt i KLPs konsernstrategi og samfunnsansvarsstrategi, samt kapitalforvaltningsstrategi med tilhørende investeringsprinsipper. Det er også forankret i sentrale retningslinjer som [Retningslinje for KLP som ansvarlig investor](#), [KLPs eierforventninger](#) og [KLP og KLP-fondenes retningslinjer for stemmegivning](#).

Våre strategier og retningslinjer baserer seg på internasjonale normer og konvensjoner som skal fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, redusere skade på klima og miljø og bidra til en bærekraftig utvikling. Dette har vi forpliktet oss til gjennom UN Global Compact-initiativet og Principles for Responsible Investment (PRI).

Som ansvarlig investor benytter vi oss i hovedsak av følgende virkemidler i arbeidet:

- Vi inkluderer bærekraftfaktorer i investeringsanalyser og beslutningsprosesser
- Vi arbeider for å påvirke selskaper, bransjer og markeder til bærekraftig verdiskapning gjennom aktivt eierskap. Dette gjør vi blant annet gjennom dialog med selskapers styre og ledelse, stemmegiving og støtte til aksjonærforslag på generalforsamlinger, deltagelse i og påvirkning av selskapsorganer, bidrag til utvikling av bransje- og markedsstandarder og samarbeid med investorer.
- Vi ekskluderer selskaper som bryter med våre kriterier, og som ikke viser evne eller vilje til endring.

Disse tiltakene gir samlet sett et bredt spekter av handlingsrom i arbeidet for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko. I Årsrapport om ansvarlige investeringer kan du lese mer om hvordan KLP har jobbet som ansvarlig investor i børsnoterte verdipapirer gjennom 2022.

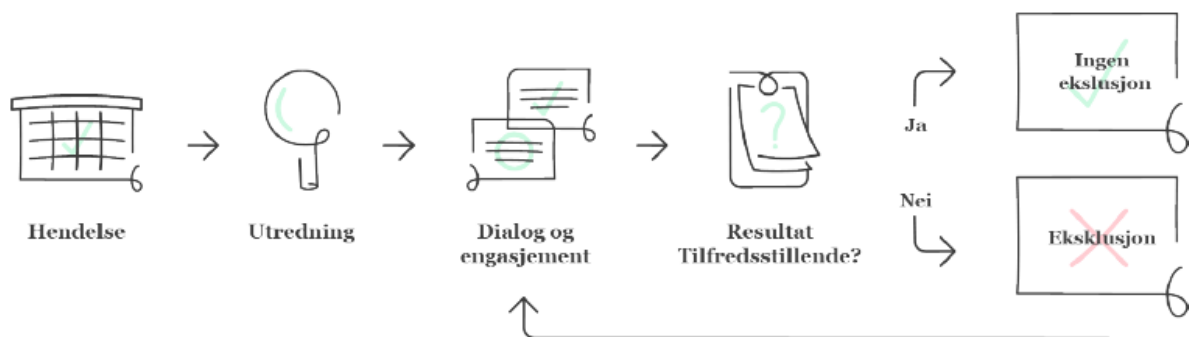
Gjennom overvåking av investeringene kartlegger og vurderer vi risiko for brudd på KLPs retningslinjer. Kartleggingen er omfattende ettersom vi har en bredt sammensatt portefølje med investeringer i et stort antall selskaper i mange land og sektorer. Risikovurderingene gjennomføres i tråd med våre retningslinjer og eksklusjonskriterier og basert på informasjon fra et bredt utvalg av informasjonskilder, inkludert myndigheter, media, selskapsdialog og selskapsrapportering. Det er likevel en risiko for at KLP gjennom investeringene kan medvirke til brudd på grunnleggende rettigheter. I tilfeller hvor vi avdekker risiko for brudd på KLPs retningslinjer og grunnleggende rettigheter vurderer vi hvordan vi kan minimere eller fjerne risikoen gjennom ulike tiltak.

Grunntanken er at KLP, som har en investeringsstrategi om en bredt sammensatt investeringsportefølje

som speiler verdensøkonomien, ikke skal jobbe gjennom å velge ut kun de beste. Gjennom vårt arbeid med ansvarlighet og bærekraft skal vi bidra til å kontinuerlig heve nivået for ansvarlighet i næringslivet og på den måten redusere risikoen for brudd i et internasjonalt marked.

KLP er investert i over 9 000 selskaper globalt, og er investert i alle sektorer og i både utviklede og fremvoksende markeder. Dette påvirker hvilke metoder vi bruker for å utøve ansvarlig eierskap. Eierskapsstrategien vi velger for hvert enkelt selskap avhenger av en rekke faktorer, først og fremst størrelsen på eierandelen og selskapet, geografisk beliggenhet, sektortilhørighet, risiko for normbrudd og temaet for dialogen. Kombinasjonen disse faktorene avgjør hvilken påvirkningsmulighet vi har som eier, og dermed hvilke metoder vi benytter.

KLP har satt ekskluderingskriterier for hvilke selskaper vi ikke vil investere i. Investeringsuniverset screenes mot disse kriteriene for å fange opp selskaper som bryter med dem. Vi er jevnlig i dialog med selskaper om ulike utfordringer og følger med på hendelser og saker. Om KLP oppdager at noen av selskapene begår alvorlige og/eller systematiske brudd med våre kriterier, og selskapet ikke viser evne eller vilje til å endre til en bærekraftig praksis, ekskluderer vi dem. Dette er med på å redusere risikoen. Figuren under viser hvordan KLP jobber med en slik prosess.



KLP kan få henvendelser fra interessenter angående spesifikke selskaper og problematiske områder. Disse henvendelser inneholder ofte ny informasjon eller perspektiver og kan dermed også påvirke vår eierskapsutøvelse. Interessenter kan i tillegg varsle om kritikkverdige forhold gjennom de varslingskanalene og klagemekanismene som er etablert i selskapene KLP er investert i. Klager på fonds- og investeringstjenester meldes direkte til KLP, og kunder som ikke er fornøyd med utfallet av klagebehandling har rett til å klage videre til Finansklagenemnda.

KLP utviser full åpenhet om hvordan vi stemmer på generalforsamlinger, hvilke selskaper vi har hatt dialog med og rundt hvilke temaer, og hvilke selskaper som er utelukket og med hvilken begrunnelse. Les mer på [Vi er en engasjert og ansvarlig eier](#).

Dette har KLP hatt fokus på i 2022

KLP er i dialog med selskaper om et bredt spekter av bærekraftstemaer. Prioriterte områder har blant annet vært arbeidstakerrettigheter for migrantarbeidere, retten til å fagorganisere seg, ansvarlig skraping av skip, menneskerettigheter i krig og konfliktsituasjoner. Generalforsamlinger er også en viktig arena for å påvirke selskaper. Gjennom 2022 har KLP fulgt opp flere selskaper på ulike temaer og stemt på generalforsamlinger:

- Telenor vedrørende salg av sin telekomvirksomhet i Myanmar. Telenor har solgt sin televirksomhet i Myanmar til libanesiske M1 group, som antas å ha tette bånd til militærjuntaen. Det er en pågående dialog med selskapet vedrørende konsekvensene og læringspunkter fra Telenor sin virksomhet i Myanmar.
- KLP har fortsatt oppfølging av Amazon og har gjennom et investorsamarbeid sendt brev til både ledelsen og styret om arbeidstakerrettigheter og retten til å fagorganisere seg. I tillegg har KLP fulgt opp selskapet på merrapportering av skatt.
- Selskaper med virksomhet på Vestbredden. KLP har fulgt opp både Amazon og Alphabet vedrørende deres involvering i prosjektet Nimbus. Prosjekt Nimbus er en kontrakt på 1,2 milliarder dollar for å

tilby skytjenester for det israelske militæret og myndigheter. Denne teknologien gir mulighet for ytterligere overvåking av og ulovlig datainnsamling om palestinerne. Denne teknologien bidrar til å gjøre utvidelsen av ulovlige israelske bosetninger på palestinsk territorie lettere. I tillegg har KLP fulgt opp 16 andre selskaper om deres virksomhet på Vestbredden.

- Oppfølging av totalt 25 hotellkjeder i Qatar i forbindelse med menneskerettighetsbrudd og arbeidsforhold som følge av fotball-VM 2022. KLP har fulgt opp hotellkjedene med bakgrunn i dokumenterte brudd omtalt i media og rapport fra Amnesty International og Fair Finance International, samt egne vurderinger. Videre har KLP fulgt opp selskaper i Emiratene om migrantarbeidere.
- Gjennom 2022 registrerte KLP at 45 selskaper forbedret sin praksis etter dialog med KLP. Blant disse var Nestle som begynte å betale til kakaobønder for å redusere barnarbeid i sine verdikjeder, Walmart som innførte incentiver for leverandører til å bidra til å redusere utslipp, Microsoft som har publisert en åpenhetserklæring om sitt arbeid med diskriminering og trakassering på arbeidsplassen, General Mills som avsluttet sin virksomhet på Vestbredden, Orkla som har økt andel kvinner i ledelsen og Rec Silicon som har økt andel uavhengige styremedlemmer.
- Klima fortsetter å være et viktig tema på generalforsamlinger, og totalt ble det fremmet 44 energiomstillingsplaner av ledelsen i ulike selskaper. Det er positivt at selskaper legger frem energiomstillingsplaner, men KLP er opptatt av at de skal være konkrete. På grunn av manglende transparens rundt hvordan selskapene skal implementere planene stemte KLP mot 52 prosent av disse. KLP har blant annet hatt dialog med Equinor om deres energiomstillingsplan, som ble lagt frem for rådgivende avstemming på generalforsamlingen i 2022. KLP anerkjenner og roser selskapets ambisjoner og vilje til omstilling, men vi ønsker klargjøring av sentrale elementer før planen kan støttes. Vi valgte derfor å avstå fra å stemme.
- I løpet av generalforsamlingssesongen 2022 har KLP støttet 30 prosent av aksjonærforslagene. Eksempler på dette er aksjonærforslag i Amazon og Microsoft knyttet til krav om økt skatterapportering i tråd med GRI-standarden, rapportering på unngåelse av barnarbeid i batteriforsyningskjeden hos Tesla og rapportering om risikoer knyttet til virksomhet i konfliktrammede områder på generalforsamlingen til Caterpillar.
- Flere og flere gruveselskap forholder seg til internasjonale klimamålsetninger og erkjenner at energiproduksjon fra kull må avvikles raskt. Dette har ført til at tidligere ekskluderte selskap er tatt inn igjen i KLPs investeringsunivers. KLP har hatt kontakt med noen av de større selskapene, inkludert BHP og South32, for å få forsikringer om at reduserte inntekter fra kullutvinning reflekterer en strategisk utfasing og ikke bare en midlertidig endring i produksjonsvolum eller pris.
- Vannkraft er et viktig element i omleggingen fra fossil til fornybar energiproduksjon. Dette anerkjennes også i EU-taksonomien som lister vannkraft som en aktivitet som vil bidra til å redusere klimautslipp. Taksonomien tar imidlertid også hensyn til naturkonsekvensene av vannkraft gjennom sine «do no significant harm»-krav (DNSH). KLP mener dette er en viktig del av EUs tilnærming til bærekraft som bidrar til å sikre at vi tar hensyn til både klima- og naturutfordringene, og har uttrykket vår forventning til norske kraftselskaper om at de i sin rapportering redegjør for hvor stor andel av kraftproduksjonen som er i tråd med taksonomikravene og hvor stor del som foreløpig ikke er det. KLP håper dette vil stimulere ytterligere forbedring av miljøtilstanden i vassdrag med kraftproduksjon, der det trengs.

Målsettinger

- KLP hadde som mål å stemme på 95 prosent av generalforsamlingene både i Norge og internasjonalt.
- KLP hadde som mål å følge opp 240 selskaper.

Selskapsdialog og stemmegiving

	2022	2021	2020	2019	FNs bærekraftsmål
Unike selskapsdialoger KLP har hatt direkte om ESG-temaer	259	294	362	191	Alle bærekraftsmål
Generalforsamlinger i norske selskap hvor KLP har stemt (antall / andel)	115 (95 %)	98 (85 %)	112 (97 %)	102 (97 %)	n/a
Generalforsamlinger i utenlandske selskaper hvor KLP har stemt (antall / andel)	8 787 (99 %)	8 779 (98 %)	8 052 (96 %)	7 512 (97 %)	n/a
Generalforsamlingssaker hvor KLP har stemt imot ledelsens anbefalinger	20 %	15 %	16 %	18 %	n/a

Ved utgangen av året hadde KLP hatt 259 unike selskapsdialoger om temaer knyttet til ESG. Dette er både direkte dialog mellom KLP og selskapene, og hvor KLP har vært i dialog med selskaper gjennom investorsamarbeid.

KLP stemte ved 99 og 95 prosent av generalforsamlingene i henholdsvis utenlandske og norske selskaper, og oppnådde målsettingen for året. For norske selskaper er det fortsatt noen tilfeller der selskapene kommer sent med dokumentasjon til generalforsamling, som gjør at KLP ikke rekker å avlevere stemmegivning i tide. I disse tilfellene har KLP hatt møter med selskapet i etterkant for å forklare våre forventninger knyttet til gjennomføring av generalforsamlinger.

Utelukkelse

	2022	2021	2020	2019	FNs bærekraftsmål
Selskaper utelukket fra investeringene	758	657	560	534	Alle bærekraftsmål
Selskaper som er re-inkludert i investeringene	55	9	4	13	Alle bærekraftsmål
Andel selskaper utelukket fra MSCI World-indeksen	6,8 %	6,3 %	6,3 %	7,9 %	n/a
Andel selskaper utelukket fra Bloomberg Barclays Global Corporates-indeksen	9,2 %	9,6 %	9,4 %	9,5 %	n/a

Ved utgangen av 2022 hadde KLP utelukket 758 selskaper på grunn av brudd med våre retningslinjer for ansvarlige investeringer. I løpet av året ble 142 nye selskaper utelukket. Den største andelen, 71 prosent, er grunnet brudd på KLPs produktkriterier, nemlig våpen, tobakk, alkohol, pengespill, pornografi, kull og oljesand. 16 prosent av utelukkelsene er grunnet nedslag av aksjer i russiske selskaper som følge av krigen i Ukraina. Resten av eksklusjonene er på grunn av brudd med menneskerettigheter, rettigheter i krig og konflikt og korrupsjon. To av utelukkelsene er av amerikanske flyktningmottaksselskaper for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

KLP re-inkluderte totalt 55 selskaper i løpet av 2022, der 96 prosent skyldes at selskapene ikke lenger er i brudd med våre produktkriterier, spesielt knyttet til kull. [Du kan lese alle beslutninger om eksklusjoner og re-inkluderings her.](#)

Menneske- og arbeidstakerrettigheter i innkjøp

KLPs arbeid med samfunnsansvar og bærekraft i konserninnkjøp tar utgangspunkt i våre [Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørferd](#). Prinsippene er publisert på klp.no og kommuniseres til alle vesentlige leverandører, samt inntas som en kontraktsforpliktelse i større og vesentlige avtaler. Vi ivaretar arbeidet med å fremme grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i vårt arbeid med bærekraftige innkjøp, og prinsippene for samfunnsansvarlig leverandørferd samsvarer med kravene etter åpenhetsloven. Vi benytter en risikobasert tilnærming og prioriterer innsatsen etter sannsynlighet og konsekvens for brudd på prinsippene.

Risikovurderingen tar utgangspunkt i kjente risikoområder, anbefalinger fra norske myndigheter og aktuelle nettverk for bærekraftige anskaffelser hvor KLP deltar. Vurderingen gjøres konkret i det enkelte innkjøp, strategisk innenfor innkjøps kategorier og ved oppfølging overfor leverandørgrupper med kjent risiko. Innkjøpsprosessen er illustrert i figuren under.



Vi har vedtatt innsatsmål for bærekraft i innkjøp på konsernnivå. Innsatsmålene gir innkjøpere mandat og plikt til å prioritere bærekraft i innkjøpsprosessen, blant annet ved å fastslå at bærekraft er et like selvfølkelig kriterium som pris og kvalitet ved valg av løsning og leverandør.

Vi har i 2022 kartlagt relevante forhold hos viktige leverandører gjennom en spørreundersøkelse. Leverandører følges opp basert på denne besvarelsen og en overordnet risikovurdering. Dette inkluderer kartlegging og oppfølging av bærekraftsaspekter hos aktuelle underleverandører. Innholdet i kartleggingen er revidert i løpet av året til en forbedret spørreundersøkelse som fremover vil sendes med automatisk tilordning til vårt leverandør oppfølgingsystem. Tabellen under viser antall leverandører til innkjøpsområdene konsern, IT og skadeforsikring som har besvart spørreundersøkelsen, og hvor mange leverandører som er vurdert til videre oppfølging. Vesentlige leverandører er leverandører med omsetning over 1 million kroner.

Kartlegging av leverandører

	Antall leverandører	Samlet omsetning i millioner kroner
Vesentlige leverandører	121	1343
Leverandører som er fulgt opp etter aktsomhetsvurdering	80	1045
Leverandører klassifisert som middels eller høy risiko	48	490
Leverandører omfattet av DFØs høyrisikoliste	19	238
Leverandører under oppfølging / til observasjon	12	48

Særskilt for innkjøp i KLP Eiendom

KLP Eiendom har et eget styringssystem basert på ISO 9001 og ISO 14001, der krav til samfunnsansvar hos kunder og leverandører har en sentral plass. For tiden gjøres det en systematisk gjennomgang av styrende dokumenter og veiledere for å sikre at selskapet opererer med de krav til aktsomhetsvurderinger som åpenhetsloven beskriver. Dette omfatter blant annet å etablere et system for innhenting og behandling av bærekraftsinformasjon fra leverandører og forretningspartnere.

Hvert år velger KLP Eiendom ut to leverandører som vi reviderer sammen med en av våre samarbeidspartnere. Revisjonen dokumenter et statusbilde av leverandørens rutiner på viktige områder, som oppfyllelse av lover og regler innenfor HMS, ansettelsesforhold, kompetanse, samfunnsansvar, kvalitetssikring og miljø.

Menneske- og arbeidstakerrettigheter hos forretningspartnere

Leietakere i eiendomsporteføljen

KLP Eiendom har alltid gjort løpende skjønnsmessige aktsomhetsvurderinger av fremtidige leietakere for å ta samfunnsansvar. Disse aktsomhets-vurderingene har tidligere ikke vært systematisert eller skriftliggjort, og oppmerksomheten når det gjelder menneske- og arbeidstakerrettigheter har særskilt vært rettet mot kjøp av varer og tjenester ved ombyggingsarbeider i forbindelse med vårt utleiearbeid. I 2022 har vi iverksatt flere tiltak for å sikre fokus på menneske- og arbeidstakerrettigheter hos våre leietakere og vi har etablert egen rutine for etterfølgelse av åpenhetsloven. Denne omtaler blant annet vår behandling av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I standard leiekontrakt har vi tilføyd eget punkt om åpenhetsloven som sier; utleier og leietaker forplikter seg til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vi har kommunisert våre rutiner og de krav åpenhetsloven stiller til våre leietakere. Vi har gjort tilpasninger i vårt CRM-system som skal sikre det er lett å hente ut oversikt over våre aktsomhetsvurderinger samt fått etablert eget skjema for evalueringsarbeidet her. Per 31.12.22 har vi foretatt i underkant av 300 vurderinger, og vårt mål er å få gjennomført aktsomhetsvurdering av hele kundeporteføljen innen 01.07.2023. Historisk har vi ikke kunnskap om brudd på menneskerettigheter eller brudd på anstendige arbeidsforhold hos våre leietakere.

Våre leiekontrakter regulerer ansvar og rettigheter knyttet til kontorlokalene og den fysiske aktiviteten som skjer i lokalene. Leieforholdet er også regulert av en rekke lover og bestemmelser som ikke eksplisitt er nevnt i leiekontrakten. Som hovedregel har utleier ansvar for at lokalene tilfredsstillt krav og er godkjent for det formålet det leies ut til. Leietaker er ansvarlig for at den bruken de gjør av lokalene er i henhold til formålet i leiekontrakten og i henhold til gjeldende bestemmelser på området, for eksempel om arealbruk pr ansatt, rømming, luftmengder og temperatur. Som arbeidsgiver vil de også være bundet av bestemmelser som ferieavvikling og overtidsarbeid. Begge parter er i tillegg bundet av en rekke lover og bestemmelser som regulerer den aktiviteten de driver med i og utenfor lokalene.

Reassuranse i skadeforsikring

For KLP Skadeforsikring er reassurandørene viktige motparter. Forretningsforbindelser på dette feltet vurderes med tanke på aktsomhet for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på linje med andre sentrale leverandører. Vurderingene gjøres ved inngåelse eller fornyelse av reassuransekontrakter, og aktsomhet er et tema selskapet tar opp i oppfølgingsamtaler med reassurandørene. KLP Skadeforsikring har avstått fra å benytte enkelte reassurandører, av hensyn til at vi ikke er kjent med selskapets forhold til menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Vi benytter oss generelt av store og velrennomerte reassurandører med lang historikk. Selskapets reassurandører har i det vesentlige sin opprinnelse og hovedkontor i Europa, men det er også noen som har ikke-europeiske eiere. Hvilket land selskapet er registrert i og hvem som er eiere, er eksempel på forhold vi alltid vurderer også med tanke på stabil lovgivning, respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Alle reassurandører vi har forretningsforhold med er internasjonalt ratet. Som et element i ratingen legges det også vekt på ESG, herunder problematiske forhold knyttet til miljø, sosiale forhold eller forretningsetik. KLP Skadeforsikring er ikke kjent med at noen av selskapets reassurandører har brudd på sentrale menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har ingen kjennskap til om reassurandørene forsikrer andre selskap som har denne type brudd, men observerer at reassurandørene selv i økende grad vektlegger bærekraft, herunder menneskerettigheter, i vurderingen av hva slags risiko de ønsker å overta.

Vi vil jobbe videre med tydeligere formelle krav til reassurandørene innen dette området, samt etterspørre dokumentasjon på tematikken når vi har oppfølgingsamtaler med dem.