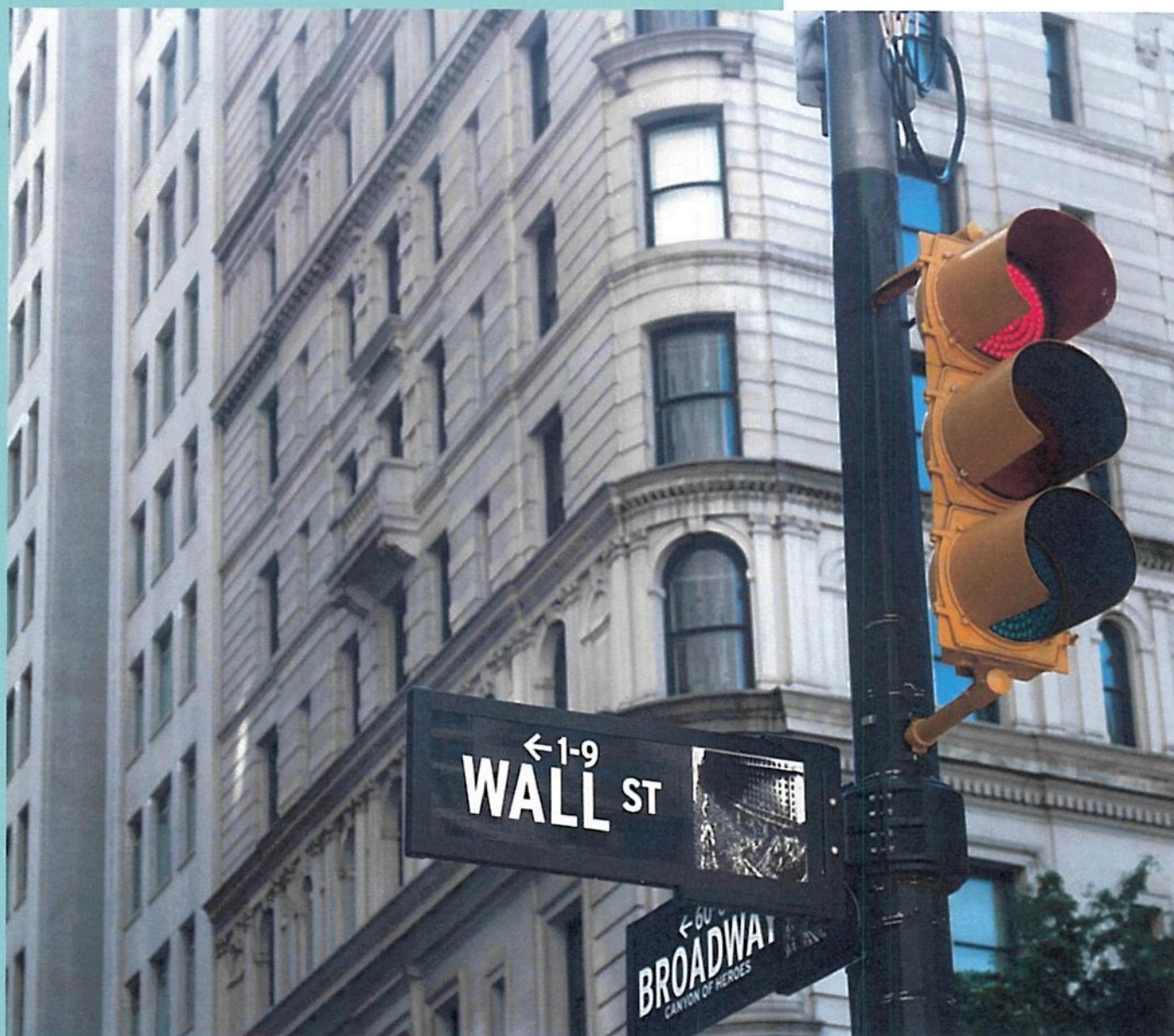




KLPs redegjørelse for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold - 2023

Sammendrag

Vi ønsker med denne redegjørelsen, som er for regnskapsåret 2023, å gi et godt innblikk i hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger og tiltak for å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår rolle som henholdsvis innkjøper, investor, og arbeidsgiver og som behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven.

Innkjøp

Arbeidet med leverandører har i 2023 ikke avdekket noen risikoforhold som har gitt behov for interessedialog med arbeidstakergrupper knyttet til innkjøpte varer og tjenester.

Gjennomgang av leverandører i 2023	Antall leverandører	Samlet omsetning i mill kr
Vesentlige leverandører	79	1079
Leverandører omfattet av DFØs høyrisikoliste	4	33
Leverandører klassifisert som lav risiko	33	862
Leverandører klassifisert som middels risiko	42	203
Leverandører klassifisert som høy risiko (under oppfølging/til observasjon)	4	14

Hovedvekten av våre innkjøp, og de mest aktuelle risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er i forbindelse med tjenesteleveranser under norske myndigheters tilsynsområde. I 2024 prioriterer vi å forbedre vurderinger av hvilke leverandører som inngår i selskapets verdikjeder, utvide kartleggingen av underleverandører og videre automatisere og forenkle verktøy innkjøpere benytter i arbeidet.

Investeringer

Som investor, jobber KLP med å strukturere prosessen knyttet til aktsomhetsvurderinger i alle investeringsklassene. I tillegg skal dette integreres i due diligence-prosessene. Fremover vil vi strukturere oppfølging av fondsinvesteringer knyttet til å avdekke utfordringer og strategisk utvalgte temaer for KLP.

Investeringsmandater	Risikonivå	Status
Lange Kontantstrømmer	Middels, men håndterbar	Håndteres tilfredsstillende av forvalter. Ikke behov for tiltak, men gjør en årlig vurdering
Eiendomsfond	Lav/middels, men håndterbar	Håndteres tilfredsstillende av forvalter. Vil se nærmere på MR og AR i due diligence-prosess
Utviklingsinvesteringer	Middels, men håndterbar	Håndteres tilfredsstillende av og følges opp løpende av samarbeidspartner.
Såkorninvesteringer	Lav	Håndteres tilfredsstillende av forvalter. Ikke behov for tiltak.
Gjeldsfond, obligasjonslån og co-investeringer med andre finansinstitusjoner	Lav	Håndteres tilfredsstillende av forvalter. Vil se nærmere på MR og AR i due diligence-prosess.
Direkte lån på instruks	Lav/middels, men håndterbar	Vil se nærmere på MR og AR i due diligence-prosess.
ECA-lån	Middels, men håndterbar	Håndteres tilfredsstillende av og følges opp av ECA.

Ansatte

KLP jobber med å alltid ha trygge og gode arbeidsforhold for egne ansatte, og det er ikke innen dette området vi ser de største risikoene. Vi må fortsette arbeidet med kjønnsbalanse i ledende stillinger og høyt betalte fagstillinger, i tillegg til å styrke innsatsen også i et bredere mangfoldsperspektiv.

Personopplysninger

I år har vi valgt å ta inn forhold knyttet til KLP som behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven. Hovedfokus her er personopplysningsikkerhet, og at vi er åpne og behandler personopplysninger i tråd med våre medlemmers forventninger. Å sikre etterlevelse av personopplysningsregelverket er et kontinuerlig arbeid som vil pågå også fremover. Vi vil fortsette å sette personvernet til våre kunder og medlemmer på agendaen i selskapet i 2024 og tilstrebe at deres rettigheter ivaretas på best mulig måte.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Innledning	4
Om KLP og organisering	4
Morselskapet KLP	4
Datterselskapene	4
Metode for aktsomhetsvurderinger.....	5
«OECD-hjulet»	5
Forankring, retningslinjer og rutiner	6
KLP som innkjøper.....	6
Strategi og mål	6
Retningslinjer, rutiner og forankring	7
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak..	7
Risikovurdering og prioriteringer fremover.....	9
KLP som investor.....	9
Strategi og mål	9
Retningslinjer, rutiner og forankring	9
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak.....	10
Risikovurdering og prioriteringer fremover	12
KLP som arbeidsgiver.....	12
Strategi og mål	12
Retningslinjer og forankring	13
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak	13
Risikovurdering og prioriteringer fremover	15
KLP som behandlingsansvarlig etter personopplysningsregelverket	15
Strategi og mål	15
Retningslinjer, rutiner og forankring	15
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak.....	15
Prioriteringer fremover.....	16
Om denne redegjørelsen	16

Innledning

KLP, morselskapet i KLP-konsernet, er underlagt Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, heretter omtalt som åpenhetsloven.

Den overordnede hensikten med aktsomhetsvurderingen er å sikre at KLP har fokus på de problemstillinger som er aktuelle knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både internt i KLP eller eksternt der vi indirekte eller direkte enten kan forårsake eller bidra til negative forhold.

Denne redegjørelsen gjelder for morselskapet KLP, heretter omtalt som «KLP». Datterselskapene i KLP-konsernet som er omfattet av åpenhetsloven skriver egne redegjørelser. Du finner alle redegjørelsene fra KLP-konsernet på klp.no jf. åpenhetsloven § 5 (3). I tillegg finnes redegjørelsen til KLP Eiendom på klpeiendom.no.

KLPs arbeid med menneskerettigheter og ansvarlighet er forankret i internasjonalt anerkjente mål og normer, deriblant OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og OECDs prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. Vi er opptatt av å respektere de grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettighetene i hele vår virksomhet, våre aktiviteter og verdikjeder.

Målet for KLP som arbeidsgiver er å være en attraktiv arbeidsplass hvor alle våre ansatte blir respektert for den de er. Gjennom våre innkjøp ønsker vi å påvirke våre leverandører i en mer bærekraftig retning. Da må vi også sikre at de respekterer menneskerettighetene og at de er opptatt av anstendige arbeidsforhold.

Den overordnede målsettingen for KLPs investeringsstrategi er å bidra til lavest mulig pensjonskostnader for våre eiere gjennom god avkastning på pensjonsmidlene. KLP er investert i over 9.600 selskaper globalt, i alle sektorer og i både utviklede og fremvoksende markeder. Et viktig prinsipp i vår investeringsstrategi er å ha bredt sammensatte porteføljer for å spre risikoen. For at verdien av investeringene skal øke over tid, må den underliggende økonomiske aktiviteten være ansvarlig og bærekraftig. Vi jobber derfor kontinuerlig for ansvarlighet i næringslivet. På den måten reduseres risikoen for brudd på internasjonale normer og vi bidrar til effektive og velfungerende kapitalmarkeder.

Vi håper videre at redegjørelsen kan være med på å bidra til å øke tilliten og dialogen mellom oss og våre interessenter. Derfor er vi åpne for tilbakemeldinger og forslag til forbedringer. Dersom du har spørsmål eller kommentarer til redegjørelsen, eller har behov for mer informasjon om hvordan vi jobber med menneskerettigheter og anstendig arbeid, ber vi deg om å kontakte KLP på info@klp.no.

Om KLP og organisering

KLP er et gjensidig forsikringsselskap med fem heleide datterselskaper organisert som aksjeselskaper. Datterselskapene skal bidra til økt vekst og lønnsomhet ved å tilby gode priser på bank, fond og forsikring til alle som har pensjon i KLP.

Morselskapet KLP

KLP leverer offentlig tjenstepensjon til kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og bedrifter med offentlig tilknytning. Vi skal gi offentlige virksomheter og deres ansatte en trygg pensjonssparing som bidrar til en bærekraftig utvikling. Ved årsskiftet var pensjonskapitalen på 787 milliarder kroner.

Alle KLPs kunder er norske. Men både leverandører og selskaper KLP investerer i, finnes over hele verden. KLP forvalter i all hovedsak kapitalen internt, men benytter for noen utvalgte porteføljer også eksterne forvaltere.

Datterselskapene

Organisasjonskartet under viser organiseringen. KLPs forvaltning av børsnoterte aksjer forvaltes i all hovedsak i KLP Kapitalforvaltning, eiendomsinvesteringer i KLP Eiendom og utlån i KLP Banken, alle heleide datterselskaper av KLP.

KLP Skadeforsikring leverer forsikringer til kommuner, fylkeskommuner, bedrifter med offentlig tilknytning og andre utvalgte grupper. Selskapet tilbyr også private forsikringer, med spesielle fordeler for alle som har pensjon

i KLP. Skadeselskapets egne kunder er norske, men selskapet har leverandører, blant annet på reassuranse, i flere ulike land.

KLP Banken er en nettbank for personkunder, med spesielt gode vilkår for KLPs medlemmer og pensjonister. KLP Banken AS finansierer også lån til kommuner, fylkeskommuner og selskaper som utfører offentlige oppgaver. Bankens kunder er norske, og utlån gjøres i Norge.

KLP Kapitalforvaltning er et heleid datterselskap av KLP. Selskapet forvalter midler på vegne av forsikringsvirksomheten i KLP-konsernet og andre kunder gjennom KLP-fondene. KLPs forvaltning av børsnoterte aksjer forvaltes i all hovedsak i KLP Kapitalforvaltning.

KLP Forsikringsservice tilbyr pensjonskassetjenester. Selskapet er ikke omfattet av åpenhetsloven og blir ikke omtalt ytterligere. KLP Regnskapsservice er heller ikke omfattet, og omtales heller ikke.

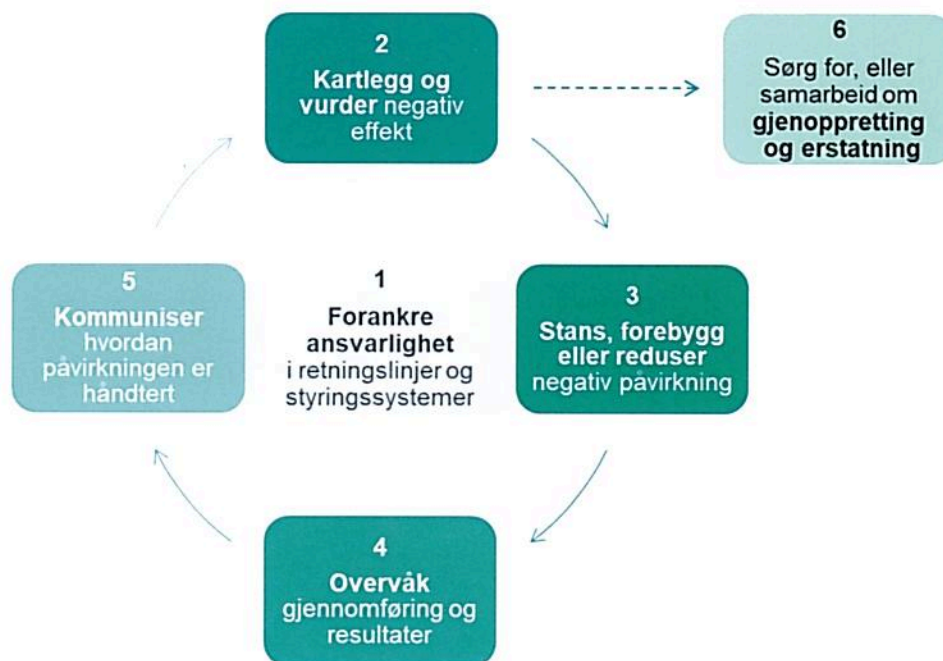
KLP Eiendom er som de andre også et heleid datterselskap. KLPs satsing på eiendomsmarkedet er en del av den langsiktige kapitalforvaltningen. KLP Eiendom er en av Norges største eiendomsforvaltere. Selskapets forretningsidé er verdiskapning gjennom investering, utvikling og utleie av fast eiendom i tråd med den overordnede strategi for kapitalplassering som gjelder i KLP. Eiendomsselskapet er hovedsakelig investert i skandinaviske eiendommer.



Metode for aktsomhetsvurderinger

«OECD-hjulet»

Overordnet følger vi stegene i «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv» som er beskrevet i hjulet under. Med bruk av denne metoden søker vi å kartlegge og håndtere risiko som foreligger, herunder å unngå negativ påvirkning på samfunn, mennesker og miljø. KLPs totale arbeid med bærekraft er beskrevet i KLPs bærekraftregnskap i [KLP-konsernets årsrapport 2023](#), og i [KLP fondene - Rapport om ansvarlige investeringer](#).



Forankring, retningslinjer og rutiner

I KLP er det overordnede ansvaret for rapportering på etterlevelse av åpenhetsloven lagt til seksjon for samfunnsansvar, som igjen tilhører divisjon for Virksomhetsstyring. I KLP er konserndirektørene ansvarlig for at åpenhetsloven ivaretas i de prosessene de har ansvar for.

I KLP er det å jobbe aktsomhetsbasert en del av måten vi jobber på. Arbeidet er forankret i overordnede retningslinjer og prinsipper som gjelder for hele konsernet, og som er vedtatt av øverste ledelse eller styret. De viktigste er Retningslinje for etikk, Retningslinje for KLP som ansvarlig investor, Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøratferd, Retningslinje for likestilling og mangfold, og Retningslinje for personvern og informasjonssikkerhet.

KLP som innkjøper

KLP skal være en samfunnsansvarlig innkjøper som gjennom innkjøp bidrar til en bærekraftig omstilling av samfunnet. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere tar arbeid med miljø, sosiale utfordringer og virksomhetsstyring på alvor, både i egen virksomhet og i sin leverandørkjede.

Strategi og mål

Innkjøp til KLP gjøres av en spesialisert innkjøpsavdeling for IT-innkjøp og en generell konserninnkjøpsavdeling. I tillegg har datterselskapene KLP Eiendom og KLP Skadeforsikring egne fagmiljøer for innkjøp til hhv. eiendom og skadeoppgjør. Denne redegjørelsen er begrenset til kjøpene som skjer i morselskapet KLP. Kjøp i datterselskaper er omtalt selskapenes egne redegjørelser.

Målsettinger knyttet til KLPs innkjøp

Våre mål for bærekraftige innkjøp er:

- Vi vurderer alltid bærekraft i innkjøp. Ved valg av leverandør og produkt eller tjeneste, er bærekraft et like selvfølgelig kriterium som pris og kvalitet.
- Alle innkjøp skal bygge på en risiko- og konsekvensanalyse for avvik fra våre prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøratferd.
- Vi skal følge utviklingen i arbeidet med bærekraft i offentlige innkjøp, og bygge vårt arbeid på de samme risikomomenter, anbefalinger og tiltak som gjelder for offentlige innkjøp, så langt som disse passer vår virksomhet og innkjøpets størrelse.

- Vi skal kontinuerlig måle hvor bærekraftige våre innkjøp er ved egnede indikatorer (KPI'er), og bruke disse til å prioritere og gjøre tiltak, der vi ser størst behov eller potensial for forbedring
- Vi skal beregne klimagassutslipp for våre innkjøp. Beregningen skal inngå i planlegging- og beslutningsprosessen for gjennomføring av innkjøp, og aktiviteter som driver innkjøp.

Retningslinjer, rutiner og forankring

Arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i innkjøp, inngår i vårt arbeid med samfunnsansvar og bærekraft i vid forstand. Ivaretagelse av disse hensynene skjer derfor parallelt med ivaretagelse av hensyn til miljø, anti-korrupsjon og forsvarlig virksomhetsstyring hos våre leverandører.

Dette arbeidet er forankret i vårt overordnede reglement for innkjøp. Konkrete tiltak og prosedyrer for gjennomføring er inntatt i verktøy og rutiner som benyttes av innkjøpere.

For å vise hvilke krav og forventninger vi stiller til leverandører, har vi vedtatt [Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøratferd](#). Prinsippene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Prinsippene ligger til grunn for kjøp av varer og tjenester som leveres til KLP. Disse prinsippene ble første gang skrevet i 2018 i samarbeid med Etisk Handel Norge.

Ved å akseptere disse prinsippene forplikter våre leverandører seg til å etterleve dem i egen virksomhet, samt i eventuelle datterselskaper hvor leverandøren har en kontrollerende eierandel. Leverandøren skal stille tilsvarende krav overfor egne leverandører og aktsomt jobbe for å ivareta samfunnsansvar i leverandørkjeden. Graden av krav til etterlevelse kan tilpasses det konkrete kjøpets risiko og størrelse, slik at vi unngår å stille uforholdsmessige krav ved innkjøp av liten økonomisk verdi.

Betalingsbetingelser

KLP er opptatt av å ivareta konkurransehensyn og tar hensyn til mindre oppdragstakere i innkjøp. Våre standardkontrakter inneholder 30 dagers betalingsbetingelser, og standard betalingsinnstilling for kreditorer i utbetalingssystemer er 30 dager fra fakturadato. I tillegg med små leverandører, typisk enkeltpersonforetak eller mindre oppstartsbedrifter, hvor en måneds betalingstid kan være belastende, vurderer vi konkret kortere betalingstid til fordel for leverandøren.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Varsler knyttet til KLPs innkjøp, leverandører eller forretningspartnere følger ordinære varslingskanaler i KLP.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak

Arbeidet for ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i innkjøp gjøres etter en risikobasert tilnærming. Vi prioriterer innsatsen etter sannsynlighet og konsekvens for brudd på våre prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøratferd, samt betydningen for det aktuelle kjøpet i våre verdikjeder og vår påvirkningsmulighet overfor leverandøren.

Vi gjør årlig en risikovurdering av våre innkjøp med utgangspunkt i kjente risikoområder, anbefalinger fra norske myndigheter og andre aktuelle kilder. Vurderingen gjøres generelt per innkjøpskategori, basert på produkt eller bransje, og for produksjonsland eller region.



Ved etablering av nye leverandører i verdikjeden, fremmes KLPs prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøradferd som kvalifikasjonskrav i innkjøp eller kontraktsbetingelse i avtalen med leverandøren. Ved dette krever vi at leverandøren bidrar med nødvendige opplysninger for å gjennomføre risikovurdering av leverandøren og innkjøpet.

Innsatsnivået i det enkelte innkjøp styres av hvilket risikonivå som gjelder etter den generelle risikovurderingen, hvilket land den aktuelle leverandøren er lokalisert i og hvor det vi kjøper er produsert eller leveres fra. I tillegg vurderer vi betydningen innkjøpet har for vår egen verdikjede, som påvirker i hvilken grad vi gjør tiltak eller undersøkelser også overfor underleverandører.

For å effektivisere gjennomføringen av innkjøp, har vi laget en trinnmodell for innsatsnivå, som gir innkjøper en enkel metode for å identifisere det generelle risikonivået, fastsette hva som skal gjøres og innhente relevant grunnlag fra leverandør eller andre kilder. Formålet med modellen er å effektivisere arbeidet og konsentrere innsatsen der risikoen og virkningsgraden er høyest.

Risikovurderingen blir supplert av opplysninger fra leverandøren om aktuelle indikatorer for seriøsitet og modenhet. Vi har kartlagt relevante forhold hos viktige eksisterende leverandører gjennom spørreundersøkelser, og gjør det løpende med nye. Eksempelvis spør vi om leverandøren selv er underlagt åpenhetsloven, om leverandøren har en anonym varslingskanal, om leverandøren rapporterer på egne klimautslipp og om leverandøren stiller krav til etterlevelse av arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden.

Besvarelser blir tilordnet leverandøren i vårt kontrakt- og leverandør oppfølgingssystem og gir en prosentvis score for modenhet innenfor bærekraftig leverandøradferd. En god score kan bidra til å gi leverandøren og innkjøpet et lavere risikonivå enn det som følger etter den generelle, strategiske risikovurderingen.

Nedenfor er en tabell som viser status for våre vesentlige leverandører. Per første kvartal 2024 har vi fire leverandører med risikostatus «høy». Disse leverandørene er ikke knyttet til noen konkrete funn eller negative forhold, men er gitt statusen basert på bransje og produkt/tjenestekategori som er innenfor arrangementer (eventbyrå), håndverkertjenester, kontormøbler, kantine og renhold. De aktuelle leverandørene blir fulgt opp ved direkte dialog i 2024.

Gjennomgang av leverandører i 2023	Antall leverandører	Samlet omsetning i mill kr
Vesentlige leverandører	79	1079
Leverandører omfattet av DFØs høyrisikoliste	4	33
Leverandører klassifisert som lav risiko	33	862
Leverandører klassifisert som middels risiko	42	203
Leverandører klassifisert som høy risiko (under oppfølging/til observasjon)	4	14

Arbeidet i 2023 har ikke avdekket noen risikoforhold som har gitt behov for interessediolog med arbeidstakergrupper. Hovedvekten av våre kjøp, og de mest aktuelle risiko knyttet til arbeidstakerrettigheter, er i forbindelse med tjenesteleveranser i Norge, hvor leverandørenes virksomhet faller inn under norske myndigheters tilsynsområde.

Av leveranser med kjent, generell risiko, har vi i 2023 fulgt opp faste leverandører omfattet av allmenngjorte tariffavtaler, og kontrollert ansettelsesforhold og lønnsnivåer ved dialog med leverandører og stikkprøver.

Risikovurdering og prioriteringer fremover

I 2024 prioriterer vi å forbedre vurderinger av hvilke leverandører som inngår i selskapets verdikjeder, utvide kartleggingen av underleverandører og videre automatisere og forenkle verktøy som innkjøpere benytter i arbeidet.

Vi vil også utvide innsatsen på oppfølging av leverandører innenfor risikoområder etter bransje eller produksjonsland. Vi vil se spesielt på kategorien konsulenttjenester og hvordan våre leverandører innen kategorien ivaretar arbeidstakerrettigheter for yngre medarbeidere.

Særlig risikovurdering av israelske og russiske leverandører

På bakgrunn av konflikten i Israel og Gaza, har vi i år sett spesielt på vår og våre leverandørers tilknytning til Israel. I første omgang har vi gjort en overordnet kartlegging av hvilke av våre leverandører, eller eventuelle vesentlige underleverandører, som er lokalisert i, eller leverer tjenester fra, Israel.

KLP har én vesentlig leverandør i Israel, i forbindelse med en leveranse til vårt datterselskap, KLP Skadeforsikring. Dette gjelder et langvarig kundeforhold til en dansk leverandør av hovedsystemet for skadeforsikring. Dette danske selskapet ble i 2020 kjøpt opp av en leverandør av forsikringsløsninger med hovedkontor i Israel.

Som et aktsomhetstiltak vil KLP konkret vurdere våre leverandører, og direkte underleverandørers, tilknytning til Israel og konflikten ved fremtidige innkjøp og avtaleinngåelser. Vi har ikke innført et forbud mot kjøp fra slike leverandører, men vil vurdere risikoen og beslutte konkret i hvert enkelt tilfelle.

Russland er oppført med flere sanksjoner fra norske myndigheter og EU, og står oppført på vår høyrisikoliste for både produksjon og lokasjon/tilknytning. Vi har besluttet at KLP ikke skal gjøre innkjøp fra russiske leverandører eller

KLP som investor

Forvaltningen av pensjonskapitalen til KLPs eiere er i stor grad satt ut til datterselskapene. KLP forvalter også noen investeringsmandater selv.

Strategi og mål

KLP skal være en ansvarlig investor og eier. Å investere pensjonsmidlene handler om avkastning, men også om å gjøre det på en bærekraftig måte. Derfor er vi en aktiv investor og eier, som bruker flere virkemidler for å påvirke selskaper til en langsiktig og bærekraftig utvikling og verdiskaping.

Målsettinger knyttet til investeringene av pensjonskapitalen

Den overordnede målsettingen for KLPs investeringsstrategi er å bidra til lavest mulig pensjonskostnader for våre eiere gjennom god avkastning på pensjonsmidlene. Våre eiere har en langsiktig pensjonsforpliktelse og det betyr at vi investerer pensjonsmidlene med et langsiktig perspektiv.

Retningslinjer, rutiner og forankring

Å være en ansvarlig investor og eier er forankret i strategier og sentrale retningslinjer; Retningslinje for KLP som ansvarlig investor, KLPs eierforventninger og KLP og KLP-fondenes retningslinjer for stemmegivning. KLP har moderat risikovilje for bærekraftsrisiko. Vurderingen er gjort på bakgrunn av at KLP ønsker å ha en bredt diversifisert investeringsportefølje, og at dette medfører en viss bærekraftsrisiko. KLP har likevel ikke høy risikovilje når det gjelder bærekraftsrisiko. I tillegg er bærekraftsrisiko omfattet i flere interne

styringsdokumenter, blant annet kapitalforvaltningsstrategien, Retningslinje for investeringsrisiko og Retningslinje for risikostyring og internkontroll.

Investeringer skal foretas på et forretningsmessig grunnlag samt ivareta hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, arbeidsforhold, miljø og etiske forretningsprinsipper i samsvar med KLP sin tilslutning til Global Compact og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer.

Menneske- og arbeidstakerrettigheter er et av temaene KLP jobber med som ansvarlig investor.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak

Her viser vi hvordan KLP jobber aktsomhetsbasert knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i de investeringene KLP gjør selv. I tillegg beskriver vi kort hvordan døtrene jobber med aktsomhetsvurderinger knyttet til investeringene av pensjonskapitalen.

Investeringer som gjennomføres av KLP selv

Investeringene KLP gjennomfører selv er i all hovedsak i eksterne fond, eksterne forvaltere, investeringssamarbeid, eller i direkte lån. Som hovedregel er aktsomhetsvurderinger og bærekraftforhold inntatt i samarbeidsavtaler og fondsavtaler, som regulerer at våre samarbeidspartnere skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I tillegg blir bærekraftforhold og forvalternes plikt til å gjøre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter tatt inn i «side letters» til investeringsavtalen. Disse tiltakene gir samlet sett et bredt spekter av handlingsrom i arbeidet for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko.

Lange Kontantstrømmer

Dette er investeringer i unoterte aksjer i selskaper, med stor eierandel. Eksempler er investeringer i norske kraftselskaper og fondsinvesteringer med fokus på infrastruktur.

For investeringer i norske kraftselskaper vurderer vi at det i utgangspunktet er lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For de eksisterende investeringene er det derfor i utgangspunktet ikke gjennomført systematiserte aktsomhetsvurderinger. For nye investeringer vurderer vi hvordan kraftselskapene styrer bærekraftforhold, herunder menneskerettigheter, i sin forretning. Vi gjør en årlig ESG-vurdering (Environmental, Social and Governmental) av kraftselskapene hvor vi også ser på sosiale forhold, blant annet selskapenes arbeid med og status for likestilling og mangfold, arbeid med åpenhetsloven og oppfølging av NUES.

Fondene vi investerer i fokuserer på infrastrukturinvesteringer, særlig fornybar energi. Disse investeringene kan i utgangspunktet ha høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til utfordringer i leverandørkjeden, arealbeslag og forflytning av mennesker eller HMS under bygging. Vi mener at fondsforvalterne håndterer denne risikoen på en tilfredsstillende måte, slik at risikoen er håndterbar. Under due diligence-prosessen i forkant av investeringsbeslutningen gjør vi en vurdering av forvalterens rutiner og prosesser for arbeid med og styring av bærekraftforhold, herunder hvordan de jobber med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Når vi investerer i prosjekter gjøres det som regel sammen med eller gjennom en samarbeidspartner. I disse tilfellene gjør vi en vurdering av bærekraftforhold i prosjektet, ofte basert på aktsomhetsvurderinger som er gjennomført av samarbeidspartneren eller tredjeparter. Videre inkluderer vi bestemmelser knyttet til bærekraft i sidebrev med forvalteren som blant annet beskriver at de skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

Eiendomsfond

Dette er europeiske eiendomsfond der KLP eier andeler. For eiendomsfond, som driver med utvikling og/eller drift av bygg, kan det være risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter knyttet til HMS under bygging, utfordringer i leverandørkjeden og arealbeslag. Vår vurdering er at forvalterne håndterer denne risikoen på en tilfredsstillende måte.

Våre vurderinger er fokusert mot den aktuelle fondsforvalteren, og hvordan forvalteren arbeider med og styrer bærekraftforhold. Dette har særlig vært knyttet til klima og positiv sosial påvirkning, men vi vil jobbe for å strukturere arbeidet med aktsomhetsvurderinger, særlig knyttet til menneskerettigheter.

Utviklingsinvesteringer

Dette er investeringer med fokus på utvikling av fornybar energi og tilgang til finansiering og banktjenester for vanlige folk i utviklingsland. For utviklingsinvesteringer er det en iboende risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette er både i kraft av landene disse investeringene gjøres i, men det er også sektoravhengige utfordringer knyttet til både fornybar energi og bank og finans. De fleste utviklingsinvesteringer gjøres i samarbeid med Norfund.

Vår vurdering er at Norfund er en av aktørene med best kompetanse og erfaring med å gjennomføre denne typen investeringer i utviklingsland med svakere institusjonelle forhold, og vi vurderer at risikoen er håndterbar. Vår aktsomhetsvurdering i disse tilfellene baseres på aktsomhetsvurderinger gjennomført av Norfund, hvorav vårt fokus er hvorvidt vi mener aktsomhetsvurderingene gjennomført av vår samarbeidspartner dekker vesentlige aspekter, og om vi mener eventuelle utfordringer eller risikoer er håndtert på en god nok måte.

Såkorninvesteringer

Såkorninvesteringer er investeringer i eksterne fond som finansierer oppstarts- eller gründerbedrifter. I de tidligste fasene i en bedrifts liv er det ofte vanskelig å finne investorer fordi risikoen ofte er høy, utviklingskostnadene store og salgsinntektene lave. KLPs investeringer er begrenset til nordiske såkornfond. Vi vurderer i utgangspunktet risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som lav fordi det hovedsakelig er selskaper etablert i Norden med arbeidskontrakter. Dette er med på å redusere risikoen i utgangspunktet, selv om det kan være utfordringer knyttet til for eksempel høyt arbeidspress i oppstartsbedrifter. Vi vurderer bærekraftsforhold under due diligence-prosessen, og vår vurdering er at fondsforvalterne vi samarbeider med har god kompetanse på oppstartsbedrifter, og kan håndtere de relevante risikoene på en tilfredsstillende måte.

Gjeldsfond, obligasjonslån og co-investeringer med andre finansinstitusjoner

Gjeldsfond er investeringer i fond som gir ut lån. KLPs obligasjonslån er gjerne lån knyttet til eiendommer og kraftselskaper. For investeringer i gjeldsfond er det ikke gjennomført systematiske aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I de tilfeller det er gjort har fokus vært på fondsforvalteren og i hvilken grad de har rutiner for å håndtere bærekraftsrisiko på en tilfredsstillende måte.

KLP gjør også co-investeringer med andre finansinstitusjoner for å gi lån til fornybar energi prosjekter globalt. I disse tilfellene gjør vår samarbeidspartner aktsomhetsvurderinger som KLP lener seg på.

Direkte lån på instruks

Dette er diverse lån til selskaper eller OPS-prosjekter (offentlig privat samarbeid), hovedsakelig i Norden. Vi gjør egne vurderinger at prosjektets negative påvirkning på bærekraftsforhold, herunder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og baserer oss på aktsomhetsvurderinger og analyser som blir gjennomført som en del av prosjektutviklingen. Disse investeringene knytter seg ofte til infrastrukturprosjekter, hvor det kan være risiko for brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, men vår vurdering er at bærekraftsrisikoen blir håndtert på en tilfredsstillende måte, slik at risikoen er håndterbar.

ECA-lån

Dette er lån til eksport med garanti fra ECA (export credit agency). Investeringene knytter seg ofte til infrastrukturinvesteringer, som kan ha høy risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på grunn av forhold i leverandørkjeden, arealbeslag og forflytning og HMS. Siden lånene har garanti fra ECA er vår vurdering at risikoen er håndterbar, da ECA-ene har relativt omfattende rutiner for å vurdere bærekraftsforhold som en del av due diligence-prosessen. Vår vurdering fokuseres rundt hvorvidt vi mener aktsomhetsvurderingene fra ECA-ene dekker vesentlige aspekter.

Investeringer som gjennomføres på vegne av KLP i KLPs datterselskap

Datterselskapene som gjør investeringer på vegne av KLP, er KLP Kapitalforvaltning, KLP Banken og KLP Eiendom.

Slik vi forstår åpenhetsloven anses *ikke* investorene å ha ansvar for brudd som selskaper i porteføljen gjør seg skyldig i, men investorer har et ansvar for å gjøre en aktsomhetsvurdering i investeringsprosessen – og bruke de virkemidler de har til å påvirke.

KLP Kapitalforvaltning har investeringsmandat fra KLP til å investere pensjonskapitalen i ulike verdipapirer. Dette skal de gjøre i henhold til gjeldende retningslinjer og reglementer, og de må også følge opp investeringene som er gjort. For disse brede investeringene er det en iboende risiko om at menneskerettigheter og rettigheter om anstendige arbeidsforhold brytes. Derfor har vi et eget team i KLP Kapitalforvaltning som har som oppgave å jobbe for å påvirke selskaper, bransjer og markeder til bærekraftig verdiskapning gjennom aktivt eierskap. I de tilfellene der ikke dette nytter, ekskluderes selskapene som bryter med våre aktsomhetskriterier, og som ikke viser evne eller vilje til endring.

KLP Banken forvalter og gir lån på vegne av KLP. Utlånene skal skje på en forsvarlig og ansvarlig måte, i henhold til KLPs retningslinjer. Det er også KLP Banken som har fått ansvaret for å følge opp de lånene som gis. Dette er avtaler som inngås med norske selskaper, og risikoen anses som lav.

KLP Eiendom investerer i eiendommer med pensjonskapitalen til KLP, og skal følge de retningslinjer som til enhver tid gjelder i KLP. Det er KLP Eiendom som selv står for forvaltningen av eiendommene i porteføljen. Alle bygge- og vedlikeholdsprosjekter kjøres i egen regi og det daglige tilsynet av eiendommene utføres av KLPs egne ansatte. Dette mener vi er positivt i forhold til det å ha kontroll på det som skjer.

Som heleide datterselskaper av KLP, er det tett oppfølging og et hyppig samarbeid mellom KLP og døtrene. Dersom du ønsker å lese mer om de investeringene KLP gjør gjennom datterselskapene, finnes disse i døtrenes egne redegjørelser.

Risikovurdering og prioriteringer fremover

KLP jobber videre med å strukturere prosessen knyttet til aktsomhetsvurderinger av investeringer og integrere dette i due diligence-prosessen. Fremover vil vi også jobbe med å strukturere arbeidet med jevnlig oppfølging av særlig fondsinvesteringer, både knyttet til å avdekke utfordringer og strategisk utvalgte temaer for KLP.

KLP som arbeidsgiver

KLP har et sterkt fokus på å være en ansvarlig arbeidsgiver og ivareta grunnleggende menneskerettigheter, helse, personvern, miljø og sikkerhet for alle våre ansatte.

Strategi og mål

Konsernstrategien gir føringer for hvordan vi skal utvikle oss som organisasjon, og hvordan KLP skal være som arbeidsgiver. Engasjerte mennesker et eget fokusområde i konsernstrategien.

Målsettinger knyttet til KLPs ansatte

KLP har flere tydelige mål og delmål som følges opp med ulike tiltak igjennom året. Vi skal:

- Være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende arbeidsmiljø
- Arbeide aktivt med å forebygge sykefravær, og ha som et mål å ha lavere sykefravær enn 4 prosent i gjennomsnitt per år
- Ha kjønnsbalanse i ledende stillinger og i styrene
- Ha kjønnsbalanse i tynge fagstillinger
- Jobbe systematisk for å oppnå lønnsbalanse mellom kvinner og menn
- Øke innsatsen på arbeidet for arbeidstakere med en funksjonsnedsettelse
- Sikre at alle ansatte opplever å bli respektert for den de er
- Sikre god oppfølging og kompetanseutvikling i senioralder

Vi går nærmere inn på hvordan vi jobber med disse målsetningene under.

Retningslinjer og forankring

KLP ivaretar ansatte i et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og med anstendige arbeidsforhold. Dette sikres i samarbeid med de ansattes representanter, og nedfelles i tariffavtaler, retningslinjer og reglement. Selskapets retningslinjer er tilgjengeliggjort for ansatte i vårt styringssystem, og ansatte holder seg oppdatert blant annet gjennom modulbasert e-læring. De viktigste overordnede retningslinjer og prinsipper er Retningslinje for etikk, Retningslinje for likestilling og mangfold, Retningslinje for lønn og annen godtgjørelse, KLPs verdier og lederprinsipper. Gjennom etablerte prosesser og systematiske risikovurderinger, målinger og kontroll sikrer vi at retningslinjer blir fulgt opp på en god måte.

KLP er medlem i Finans Norge, en arbeidsgiver- og næringsorganisasjon for finansnæringen, og en landsforening i NHO. Vi er tilknyttet deres hovedavtale og sentralavtale med arbeidstakerorganisasjonen Finansforbundet. Vi har også en bedriftsavtale som gjelder for alle ansatte i selskapet og heleide datterselskap, unntatt toppledelse og ledere som rapporterer til disse, samt midlertidig ansatte i korte engasjement.

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. Vi har i tillegg gode rutiner for sykefraværsoppfølging.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Å kunne varsle om kritikkverdige forhold er en viktig rettighet for ansatte. KLP har et varslingsinstitutt og reglement og rutiner for håndtering av varsel, som skal medvirke til at KLP er en god og trygg arbeidsplass for alle ansatte. Varsling kan enten gjøres direkte til leder eller til gitte roller i selskapet, eller via en uavhengig, ekstern varslingskanal, hvor anonymitet vil være mulig. Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte både faste, midlertidige ansatte og konsulenter.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak

Vi har identifisert hvilke områder som kan utgjøre en risiko for negativ påvirkning av anstendige arbeidsforhold, og har inkludert disse i tiltakene som er iverksatt.

Likestilling og mangfold

Alle våre medarbeidere skal gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, livssyn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og etnisk bakgrunn.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger:

- Utviklingen i lønn- og kjønnsbalanse i tyngre fagstillinger og lederstillinger
- Rekruttering av kvalifiserte søkere med et bredt mangfold
- At ansatte opplever å bli respektert for den de er

For å møte utfordringen med utvikling av lønn- og kjønnsbalanse i tyngre fagstillinger og lederstillinger, er ett tiltak å utvikle våre ledere og talenter gjennom våre lederutviklingsprogrammer. Vi legger også opp til gode individuelle utviklingsplaner for å bygge kompetanse og erfaring, og samtidig sikre nok kvinnelige kandidater som kan være aktuelle for tyngre fagstillinger og lederstillinger fremover.

Andelen menn i de høyeste betalte stillingene har vært større over flere år, og de representerer fagområder som er høyest kompensert lønnsmessig. Innen noen fagområder er det mer utfordrende å rekruttere kvinner, fordi det blant annet er betydelig færre kvinner enn menn i kandidatutvalget. Vi benytter lengre tid i rekrutteringsprosessene og ulike tilnærminger for å få inn flere kvinner i søkermassen og i intervjuprosesser. I lønnsprosesser har vi særlig fokus på likelønnsperspektivet.

Gjennom 2023 har vi gjennomført flere tiltak knyttet til de ulike målområdene innen likestilling og mangfold. Vi har arbeidet med forbedring av våre rekrutteringsprosesser og har videreført vårt sponsorsamarbeid med Kvinner i Finans, et samarbeid vi har hatt siden 2021 og som har som mål å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge.

Arbeidet med å øke innsatsen for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse er videreført i 2023 gjennom å samarbeide med et rekrutteringsbyrå som har som spesialisering å hjelpe personer med funksjonsnedsettelse inn i arbeidsmarkedet. Dette er et område vi vil fortsette å jobbe med.

Vi gjennomfører kompetansetiltak for ansatte for å kunne gi gode råd og perspektiver på hvordan man kan snakke om seksuell orientering og kjønnsuttrykk på arbeidsplassen. I medarbeiderundersøkelsen måler vi om ansatte opplever å bli respektert for den de er, og vi opplever jevnt høy skår.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Vi jobber kontinuerlig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjennom et systematisk HMS-arbeid. En del av dette gjelder forebygging av arbeidsskader og nedsatt helse samt oppfølging av avvik. Hendelser og avvik som blir registrert undersøkes, og ved behov skal det gjennomføres tiltak for å unngå gjentakelser.

KLP gjennomfører jevnlig risikovurderinger av ulike områder innen arbeidsmiljøet for å forhindre personskafer, helseplager eller sykdom samt sikre at vi etterlever lover og regler knyttet til vårt arbeidsmiljø. Vi benytter risikovurderingsmetoden til Arbeidstilsynet.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger;

- Økt sykefravær grunnet økt smitte gjennom vintersesongen
- Økt risiko for psykiske helseplager
- Manglende oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte
- Fare for rus- og avhengighets-problemer

For å følge opp ansatte med sykefravær har vi gode skriftlige rutiner og kurs som ansatte og ledere har tilgang til. Våre HMS-mål samt måloppnåelse og forbedringstiltak blir diskutert med vernetjenesten og tillitsvalgte, og legges frem i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Vi tilbyr rådgivning hos psykolog for ansatte som har behov for det og legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Det er generelt lite overtidsbruk i KLP, men likevel noen variasjoner innenfor de ulike områdene. Overtidsbruken følges opp og rapporteres til sentralt AMU. Det er kun 4,2 prosent av de faste ansatte i konsernet som jobber deltid.

KLP gjennomfører årlig en intern kartlegging blant ledere om forhold knyttet til HMS. Områder som er inkludert i undersøkelsen er oppfølging av sykemeldte, overtid, deltid, oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, varsling, avvik og forebygging av rus- og avhengighetsproblemer. Resultatet av undersøkelsen inngår i selskapets systemrevisjon og gjennomgås i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Resultatene følges opp for å bidra til å redusere og forhindre risikoforhold.

AKAN-utvalget i KLP er et partssammensatt utvalg som har ansvar for å drive rusmiddelforebyggende arbeid i KLP, samt rapportere til sentralt AMU. I samarbeid med AKAN Norge har vi gjennomført kurs for å øke kompetansen i å gjenkjenne tegn på rusmisbruk og hvordan gjennomføre samtale med en ansatt.

Ansatte

I 2023 ble det gjennomført flere medarbeiderundersøkelser for å måle arbeidsglede og lojalitet. Resultatene viser at vi har høy arbeidsglede og lojalitet i KLP.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger;

- Et godt internt arbeidsmarked
- Arbeidsglede hos yngre ansatte
- Kompetanseutvikling og videreutvikling

KLP jobber for et aktivt internt arbeidsmarked, der ansatte har muligheten til å utvikle seg og finne nye karriereveier internt. Synliggjøring av ledige stillinger, tips til intervjuprosess, og artikler på intranett om stillinger og arbeidsmiljø har hatt god effekt. 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.

KLP ønsker ansatte i alle aldre og vi jobber aktivt både for å tiltrekke oss og beholde yngre ansatte som utvikler seg og er i et godt arbeidsmiljø. Vi har gjennomført flere tiltak på disse områdene, og for 2024 vil denne målgruppen være inkludert i hovedmålene. KLPs seniorer representerer verdifull arbeidskraft og kompetanse for selskapet og har flere ordninger som skal bidra til at de kan delta lenge i arbeidslivet.

Vi legger til rette for en rekke interne og eksterne kompetanseutviklingstiltak både for ledere og medarbeidere. Plan- og utviklingssamtalen er en viktig arena for medarbeider og leder. Ansatte som har behov for ytterligere faglig påfyll i sin rolle, kan få økonomiske bidrag til etter- og videreutdanning.

Risikovurdering og prioriteringer fremover

Det er viktig å jobbe kontinuerlig og strukturert med risikovurderinger. Vi opplever å håndtere de identifiserte risikoene som er identifisert med tiltakene som er beskrevet og vil derfor ha fokus på dette.

I løpet av 2024 vil vi ferdigstille implementeringen av nytt HR-system med utviklings- og læringsmodul, og dette vil gi oss nye muligheter for måling, innsikt, læring og oppfølging.

KLP som behandlingsansvarlig etter personopplysningsregelverket

Dette er et nytt tema i vår redegjørelse i år, ettersom personvern er beskyttet i menneskerettighetene og KLP behandler store mengder personopplysninger, særlig knyttet til pensjonsmedlemmene. Dette inkluderer også behandling av helseopplysninger, som regnes som såkalte særlige kategorier (sensitive) personopplysninger.

Vi behandler personopplysninger om blant annet:

- de som har opptjent pensjonsrettigheter
- kundene våre og de som har innledet en prosess for å bli kunde
- brukere av nettsidene våre.
- kontaktpersoner hos våre leverandører, samarbeidspartnere og bedriftskunder

Strategi og mål

I KLP er vi opptatt av å beskytte informasjon vi har om de som har pensjonsrettigheter i KLP, kunder og andre vi behandler personopplysninger om. Man skal være trygg på at KLP ivaretar personopplysningene på en god og sikker måte. Vi ønsker også å være tydelige og åpne på hvordan vi behandler personopplysninger.

Informasjon om medlemmer representerer en betydelig verdi for KLP. Det er derfor vesentlig å beskytte disse personopplysningene og behandle dem i tråd med de føringer som følger av personopplysningsregelverket. At dette er viktig for å opprettholde våre medlemmers tillit til KLP som et ansvarlig selskap, er synliggjort i styrende dokumenter og retningslinjer.

Konsernets risikovilje knyttet til etterlevelse av personvernregelverket, herunder krav til personopplysningssikkerhet, er lav.

Retningslinjer, rutiner og forankring

Styrende dokumenter har blant annet som formål å sikre at selskaper i konsernet etablerer gode rutiner for ivaretagelse av personvernet til de vi behandler personopplysninger om. Vi har rutiner for blant annet håndtering av henvendelser fra medlemmer som benytter seg av sine personvernrettigheter, krav til vurderinger når vi tar i bruk ny teknologi og krav til tekniske tiltak som for eksempel tilgangsstyring.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak

KLP har brukt mye ressurser på å utarbeide gode rutiner, prosesser og tekniske løsninger for å sikre etterlevelse av personopplysningsregelverket. Det er likevel ikke en «engangsjobb», det krever kontinuerlig forbedring. KLP er i stadig utvikling, vi tar i bruk nye verktøy og digitaliserer. Dermed endres også måten vi behandler personopplysninger på, noe som krever at vi gjør løpende vurderinger av forholdet til personopplysningsregelverket.

Vi har blant annet fokus på følgende;

- Personopplysningssikkerhet, herunder sikre at personopplysninger ikke kommer på avveier
- At vi er åpne og behandler personopplysninger i tråd med våre medlemmers forventninger

Kunnskapsdeling og jevnlig påfyll av kunnskap om kravene i personopplysningsregelverket i organisasjonen er helt nødvendig, blant annet for å bygge en kultur for å inkludere personvern vurderinger i alle utviklings- og beslutningsprosesser. Vi har derfor utarbeidet nye e-læringer som skal sikre at medarbeidere og ledere har grunnleggende kunnskap om KLPs forpliktelser og oversikt over de rettigheter regelverket gir våre kunder og medlemmer. For å sikre at vi håndterer og lærer av avvik på en god måte registrerer vi dette i et eget system. Vi har lav terskel for å melde avvik til Datatilsynet. For øvrig gjør vi løpende vurderinger av etterlevelse og håndtering av risiko for brudd på personvernregelverket, på samme måte som vi gjør for andre regelverk KLP er forpliktet til å følge.

Påfyll av kunnskap er også nødvendig for å sikre at de ansatte er oppmerksomme på sitt ansvar når det gjelder sikkerhet, for eksempel for å redusere risiko for å bli utsatt for phishing-angrep. Her er den årlige sikkerhetsuken rettet mot alle ansatte, med en rekke arrangementer som tar for seg ulike temaer innen sikkerhet og personvern, et viktig tiltak. I 2023 inkluderte to av arrangementene foredrag fra Datatilsynet. Vi markerer også den internasjonale personverndagen i januar.

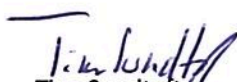
Prioriteringer fremover

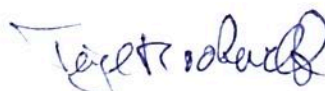
Å sikre etterlevelse av personopplysningsregelverket er et kontinuerlig arbeid som vil pågå også fremover. Vi vil fortsette å sette personvernet til våre kunder og medlemmer på agendaen i selskapet i 2024 og tilstrebe at deres rettigheter ivaretas på best mulig måte.

Om denne redegjørelsen

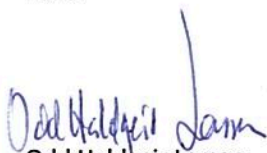
Denne redegjørelsen er utarbeidet våren 2024, og omhandler vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2023, og gir en oversikt ut fra vår beste kunnskap på tidspunktet for denne redegjørelsen.

Redegjørelsen ble vedtatt av styret i KLP 15.05.2024, og er signert i tråd med regnskapsloven § 3-5 om undertegning av årsregnskap og årsberetning, jf. åpenhetsloven § 5(4).


Tine Sundtoft
Leder


Terje Rootwelt
Nestleder

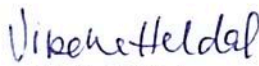

Kjerstin Fyllingen


Odd Haldgeir Larsen

Erling Bendiksen




Egil Matsen


Vibeke Heldal


Rune Simensen


Sverre Thornes
Konsernsjef