

# List of Signatures

Page 1/1



## KLP Banken konsernets redegjørelse åpenhetsloven.pdf

Name	Method	Signed at
Schaanning, Aage	BANKID	2024-05-10 09:07 GMT+02
Kårstad, Jonas Vincent	BANKID	2024-05-08 17:38 GMT+02
Sevaldsen, Marianne	BANKID	2024-05-08 17:27 GMT+02
Falkenberg, Janicke Elisabeth Swanson	BANKID	2024-05-08 16:53 GMT+02
Bjertnæs, Anne	BANKID	2024-05-08 14:59 GMT+02
Vareide, Per Kristian	BANKID	2024-05-14 08:27 GMT+02
Thornes, Sverre	BANKID	2024-05-10 10:17 GMT+02
Winge, Ellen	BANKID	2024-05-10 09:47 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0



# KLP Banken konsernets redegjørelse for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Side 1 av 14

Sensitivitet: Fortrolig



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

## Sammendrag

Denne redegjørelsen er en felles redegjørelse som gjelder for KLP Banken konsernet, heretter omtalt som «KLP Banken». I KLP Banken konsernet inngår KLP Banken AS samt datterselskapene KLP Kommunekredit AS og KLP Boligkredit AS.

I denne redegjørelsen kan du lese mer om våre aktksamhetsvurderinger knyttet til hvordan vi jobber med aktksamhetsvurderinger og tiltak for å respektere menneskerettigheter og anständige arbeidsforhold i vår rolle som henholdsvis innkjøper, investor, og arbeidsgiver og som behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven. Det siste området har vi valgt å ta med fordi KLP Banken har tilgang til mange personopplysninger om sine kunder.

Arbeidet har i 2023 ikke avdekket noen risikoforhold som har gitt behov for interessedialog 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 og med god oversikt over verdikjeden og underleverandører.

Gjennomgang av leverandører i 2023	Antall leverandører	Samlet omsetning i mill kr
Vesentlige leverandører	12	76
Leverandører omfattet av DFØs høyrisikolist	0	0
Leverandører klassifisert som lav risiko	12	76
Leverandører klassifisert som middels risiko	0	0
Leverandører klassifisert som høy risiko (under oppfølging/til observasjon)	0	0

Arbeidet med oppfølging av bærekraft i KLP Bankens innkjøp vil i 2024 være fokusert på å øke kontrollen med underleverandører i verdikjeden og dialog med vår største leverandør, som er innenfor IT og leverer kjernesystemet for drift av våre banktjenester.

KLPs bankvirksomhet utføres av KLP Banken konsernet som består av foretakene KLP Banken AS, KLP Kommunekredit AS og KLP Boligkredit AS med KLP Banken AS som morforetak. KLP tilbyr gjennom bankvirksomheten boliglån og andre banktjenester til privatpersoner og lån til kommuner, fylkeskommuner og virksomheter som utfører offentlige oppgaver.

KLP Banken har også en likviditetsportefølje som skal sørge for at banken har tilstrekkelig likviditet til å møte lovpålagte likviditetskrav, interne bufferkrav samt likviditet til bankens drift. KLP Bankens likviditetsportefølje plasseres i dag som innskudd i bank, eller som investering i utstedte verdipapirer. KLP Banken har i stor grad norske motparter. Dette er aktører som selv omfattes av åpenhetsloven, og risikoen for disse eksponeringene anses derfor som lav.

Investeringstyper	Risikonivå	Status
Likviditetsplasseringer (bankinnskudd og verdipapirer)	Lav	Risikonivå anses som lavt. Området er derfor ikke prioritert, og følgelig heller ingen planlagte tiltak per i dag.
Utlån til kommuner, fylkeskommuner og offentlige bedrifter	Lav	Risikonivå anses som lavt. Området er derfor ikke prioritert, og følgelig heller ingen planlagte tiltak per i dag

KLP Banken jobber med å alltid ha trygge og gode arbeidsforhold for egne ansatte, og det er ikke innen dette området vi ser de største utfordringene. Likevel så ser vi at vi må jobbe enda mer med lønnsutviklingen for kvinner, kontra menn. I tillegg kan vi øke mangfoldet i organisasjonen.

Vurderingene knyttet til KLP Banken som behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven har hovedfokus på personopplysingssikkerhet, og at vi er åpne og behandler personopplysninger i tråd med våre kunders forventninger og personopplysningsregelverket. Dette er et kontinuerlig arbeid som vil pågå også fremover. Vi vil fortsette å sette personvern til våre kunder på agendaen i selskapet i 2024 og tilstrebe at deres rettigheter ivaretas på best mulig måte.

Side 2 av 14

Sensitivitet: Fortrolig



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

## Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	2
Innledning .....	4
Om KLP Banken og organisering .....	4
Morselskapet KLP .....	4
KLP Banken .....	5
Metode for akt somhetsvurderinger .....	5
«OECD-hjulet» .....	5
Forankring, retningslinjer og rutiner .....	6
KLP Banken som innkjøper .....	6
Strategi og mål .....	6
Retningslinjer, rutiner og forankring .....	6
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak .....	7
Risikovurdering og prioriteringer fremover .....	8
KLP Banken som investor .....	9
Strategi og mål .....	9
Retningslinjer, rutiner og forankring .....	9
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak .....	9
Risikovurdering og prioriteringer fremover .....	10
KLP Banken som arbeidsgiver .....	10
Strategi og mål .....	10
Retningslinjer og forankring .....	10
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak .....	11
Risikovurdering og prioriteringer fremover .....	13
KLP Banken som behandlingsansvarlig etter personopplysningsregelverket .....	13
Strategi og mål .....	13
Retningslinjer, rutiner og forankring .....	13
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak .....	14
Prioriteringer fremover .....	14
Om denne redegjørelsen .....	14



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

## Innledning

KLP ble i 2022 underlagt Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, heretter omtalt som åpenhetsloven. KLP-konsernet har tidligere redegjort for regnskapsårene 2021 og 2022.

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

Tidligere redegjørelser iht åpenhetsloven har vært konsernfelles i KLP-konsernet. I år har vi valgt å gå bort fra dette. Denne redegjørelsen gjelder for KLP Banken konsernet, heretter omtalt som «KLP Banken». I KLP Banken konsernet inngår KLP Banken samt datterselskapene KLP Kommunekreditt og KLP Boligkreditt. Redegjørelsen utarbeides felles for alle selskapene i KLP Banken konsernet, da selskapene har felles rutiner, strategi og retningslinjer. Oppgaver knyttet til foretakene KLP Boligkreditt AS og KLP Kommunekreditt AS er utkontraktert til KLP Banken AS. Det er ikke forhold ved virksomheten i de enkelte selskapene som skiller seg fra virksomheten i KLP Banken konsernet som helhet i de områdene som er dekket av redegjørelsen.

Du finner alle redegjørelsene fra KLP-konsernet på [klp.no](http://klp.no) ihht. åpenhetsloven § 5 (3). En del av innholdet i redegjørelsene vil være tilnærmet like, blant annet det som omhandler KLP som arbeidsgiver.

I denne redegjørelsen kan du lese mer om våre aktksamhetsvurderinger knyttet til forhold som omhandler KLP Banken som innkjøper, KLP Banken som investor og KLP Banken som arbeidsgiver. Nytt i år er at vi har valgt å ta inn forhold knyttet til KLP Banken som behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven. Det har vi valgt å ta med fordi KLP Banken har tilgang til mange personopplysninger om sine kunder.

KLP konsernets arbeid med menneskerettigheter og ansvarlighet er forankret internasjonalt i 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 Banken som arbeidsgiver er å være en redelig og 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 også disse respekterer menneskerettighetene, og at de er opptatt av anstendige arbeidsforhold.

Vi håper at denne redegjørelsen kan være med på å bidra til å øke tilliten og dialogen mellom oss og våre interesser. 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](mailto:info@klp.no).

## Om KLP Banken og organisering

### Morselskapet KLP

KLP leverer offentlig tjenestepensjon 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.

Konsernstrukturen fremgår av denne oversikten:



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0



## KLP Banken

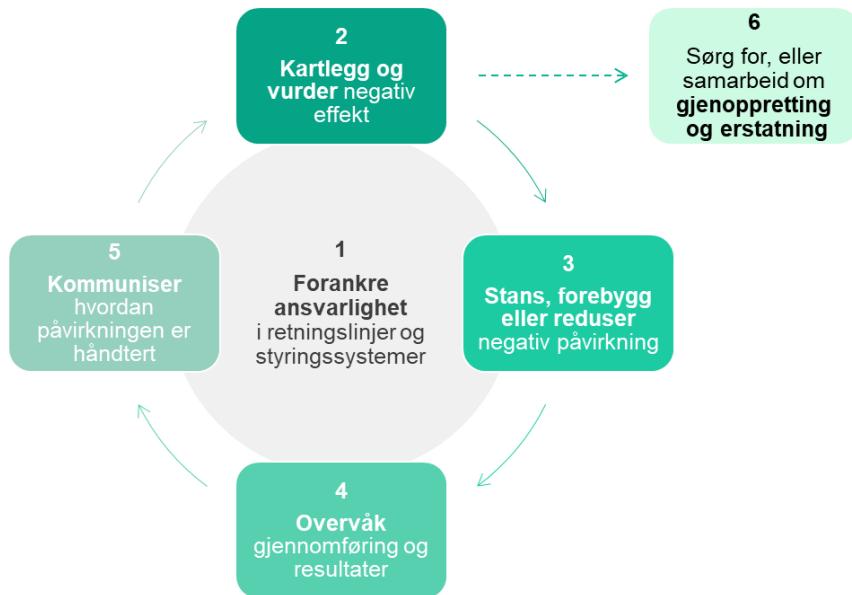
KLP Banken er et heleid datterselskap av Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikringsselskap (KLP). I KLP Banken konsernet inngår KLP Banken AS samt datterselskapene KLP Kommunekredit AS og KLP Boligkredit AS.

KLP Banken er en digital bank 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. KLP Bankens kunder er norske, og utlån gis i Norge.

## Metode for aktksamhetsvurderinger

### «OECD-hjulet»

Overordnet følger vi stegene i «OECDs veileder for aktksamhetsvurderinger 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. KLP konsernets totale arbeid med bærekraft er beskrevet i KLPs bærekraftregnskap i [KLP-konsernets årsrapport 2023](#), og i [KLP fondene, Rapport om ansvarlige investeringer](#).



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

## 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 Banken er det overordnede ansvaret for oppfølging av leverandører lagt til IT fagsjef.

I KLP Banken 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 Banken som innkjøper

KLP Banken 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. De viktigste kategoriene av innkjøp for KLP Banken er IT-systemer og -tjenester.

## Strategi og mål

Innkjøp til KLP Banken gjøres av en spesialisert innkjøpsavdeling for IT-innkjøp og en generell konserninnkjøpsavdeling. Konserninnkjøp og IT-innkjøp foretas sentralt i KLP på vegne av KLP Banken, og vil bli omtalt i denne redegjørelsen.

### Målsettinger knyttet til KLP Bankens 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 selvfolgelig 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 anständige arbeidsforhold i innkjøp, inngår i vårt arbeid med samfunnsansvar og bærekraft i vid forstand. Ivaretakelse av disse hensynene skjer derfor parallelt med ivaretakelse av hensyn til miljø, anti-korrasjon 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 konsernet. 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 etter leve 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



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

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 Banken 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 tilfeller 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 KLP Bankens innkjøp, leverandører eller forretningspartnerne følger ordinære varslingskanaler i KLP.

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

Arbeidet for ivaretakelse 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 leverandøradferd, 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



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

innhente relevant grunnlag fra leverandør eller andre kilder. Formålet med modellen er å effektivisere arbeidet og koncentrere 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 leverandører. 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 leverandøroppfølgingssystem 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 KLP Bankens vesentlige leverandører. Per utgangen av 2023 har vi ingen leverandører med risikostatus høy eller middels.

Gjennomgang av leverandører i 2023	Antall leverandører	Samlet omsetning i mill kr
Vesentlige leverandører	12	76
Leverandører omfattet av DFØs høyrisikolist	0	0
Leverandører klassifisert som lav risiko	12	76
Leverandører klassifisert som middels risiko	0	0
Leverandører klassifisert som høy risiko (under oppfølging/til observasjon)	0	0

Arbeidet i 2023 har ikke avdekket noen risikoforhold som har gitt behov for interessedialog 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 og med god oversikt over verdikjeden og underleverandører

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.

Arbeidet med oppfølging av bærekraft i KLP Bankens innkjøp vil i 2024 være fokusert på å øke kontrollen og innsikt i aktuelle forhold hos underleverandører i verdikjeden. En viktig del av arbeidet vil være dialog med vår største leverandør, Tietoevry, som leverer kjernesystemet og IT-tjenester for drift av våre banktjenester. Ett av risikoområdene vi vil følge opp, er hvordan leverandører av IT-konsulenttjenester ivaretar yngre arbeidstakere i egen virksomhet og hos eventuelle underleverandører.

### Særlig risikovurdering av israelske og russiske leverandører

På bakgrunn av konflikten i Israel og Gaza, har vi i år sett spesielt på 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.

Som et aktsomhetstiltak vil KLP Banken 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.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

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

## KLP Banken som investor

KLPs bankvirksomhet utføres av KLP Banken-konsernet som består av foretakene KLP Banken AS, KLP Kommunekreditt AS og KLP Boligkreditt AS med KLP Banken AS som morforetak. KLP og KLP Banken tilbyr gjennom bankvirksomheten boliglån og andre banktjenester til privatpersoner og lån til kommuner, fylkeskommuner og virksomheter som utfører offentlige oppgaver.

KLP Banken har også en likviditetsportefølje som skal sørge for at banken har tilstrekkelig likviditet til å møte lovpålagte likviditetskrav, interne bufferkrav samt likviditet til bankens drift. Forvaltning av KLP Banken konsernets likviditet skjer i form av plasseringer som tilfredsstiller fastsatte krav til kredittkvalitet og verdipapirer i tråd med styregodkjente kredittlinjer.

*Utlån til kommuner, fylkeskommuner og virksomheter som utfører offentlige oppgaver gis fra selskapene KLP og KLP Kommunekreditt.*

### Strategi og mål

KLP Banken 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 og KLPs eierforventninger.

### Målsettinger knyttet til investeringene

En overordnet målsetting for KLP Banken er å bidra til god avkastning på de midlene foretaket forvalter.

### Retningslinjer, rutiner og forankring

Å være en ansvarlig investor er forankret i strategier og sentrale retningslinjer; Retningslinje for KLP som ansvarlig investor og KLPs eierforventninger. Bærekraftsrisiko er 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 Banken jobber med som ansvarlig investor.

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

#### Likviditetsplasseringer

KLP Bankens likviditetsportefølje plasseres i dag innen følgende aktivklasser:

- innskudd i andre banker (norske banker)
- kommunepapirer
- OMFe i alle størrelser
- norske statspapirer
- utenlandske selskaper / institusjoner

KLP Banken har i stor grad norske motparteier. Dette er aktører som selv omfattes av åpenhetsloven, og risikoen for disse eksponeringene anses derfor som lav. Eksponering mot utenlandske institusjoner er blant annet mot supranasjonale institusjoner, og nordiske kommuner. Vi vurderer også risikoen for disse som lav.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

For KLP Bankens investeringer (bankinnskudd og verdipapirinvesteringer) er det ikke gjennomført systematiske aktksamhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

#### *Utlån*

KLP Banken forvalter og gir lån på vegne av KLP og på egen balanse gjennom selskapet KLP Kommunekredit AS. Utlånen skal gis 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 kommuner, fylkeskommuner og virksomheter som utfører offentlige oppgaver, og risikoen anses som lav.

#### Risikovurdering og prioriteringer fremover

Risikonivå for KLP Bankens utlån og likviditetsplasseringer anses som lavt. Området er derfor ikke prioritert, og følgelig er det heller ingen planlagte tiltak per i dag.

#### KLP Banken som arbeidsgiver

KLP Banken kjøper alle personaladministrative tjenester fra KLP-konsernet og følger alle retningslinjer og rutiner som gjelder i konsernet for øvrig. Det er divisjonen Mennesker og organisasjon, herunder HR-seksjonen, som har ansvaret for denne leveransen. KLP Banken 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 konsernet skal være som arbeidsgiver. Engasjerte mennesker et eget fokusområde i konsernstrategien.

#### *Målsettinger knyttet til KLP Bankens ansatte*

KLP Banken har flere tydelige mål og delmål som følges opp med ulike tiltak igjennom året – dette er de samme målene som for hele KLP-konsernet. 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 tyngre 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 Banken 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



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

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 Banken har et varslingsinstitutt og reglement og rutiner for håndtering av varsel, som skal medvirke til at KLP Banken 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*

Vi tror på et arbeidsliv med et mangfold av mennesker som bidrar til innovasjon, vekst og verdiskapning. Alle våre medarbeidere skal gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, livssyn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og etnisk bakgrunn. Vi har et likestillings- og mangfoldsutvalg som består av representanter fra ledelsen og de ansatte. Utvalget jobber med mål, risikovurderinger og handlingsplaner, og arbeider med aktuelle tiltak.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger:

- utviklingen i lønn- og kjønnsbalanse i tyngre fagstillingar og lederstillingar
- rekruttering av kvalifiserte søker 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 fagstillingar og lederstillingar, 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 fagstillingar og lederstillingar 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 tilnærmingar 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 også i 2023 gjennomført kurset «Rosa kompetanse» i samarbeid med foreningen FRI, Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. Formålet er å gi ansatte og ledere økt kompetanse, 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 jevn høy skår. Selv om resultatene er gode, så vet vi det er ubevisste fordommer både på



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

arbeidsplasser og i samfunnet, og at det derfor er viktig å videreføre dette arbeidet. Vi deltar i nettverket LHBT i arbeidslivet hvor vi deler kunnskap og erfaringer.

### *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 konsernet gjennomfører jevnlig risikovurderinger av ulike områder innen arbeidsmiljøet for å forhindre personskader, 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. Gravide medarbeidere får mulighet for tilrettelegging for nærvær gjennom svangerskapet, med støtte fra jordmor i bedriftshelsetjenesten. Vi legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen, og vi har innført en ordning som gjør at ansatte har mulighet til å inngå avtale om hjemmekontor inntil to dager i uken, dersom dette lar seg gjøre i forhold til arbeidsoppgavene.

Det er generelt lite overtidsbruk i KLP Banken, men likevel noen variasjoner innenfor de ulike områdene. Overtidsbruken følges opp og rapporteres til sentralt AMU. Det inngås avtale mellom ansatt, leder og tillitsvalgt om utvidelse av overtid der det er behov for det.

Det er kun 4 prosent av de faste ansatte i KLP Banken som jobber deltid. Ingen ansatte i KLP Banken jobber deltid ufrivillig, og alle ansettes i heltidsstillinger.

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 rusmis bruk og hvordan gjennomføre samtal 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 Banken.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger:

- et godt internt arbeidsmarked
- arbeidsglede hos yngre ansatte
- kompetanseutvikling og videreutvikling

KLP Banken 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 søkeres har vi deltatt på ulike utdanningsmesser, jobbet med promoteringer i en større bredde av kanaler, tilpasset språk og budskap i annonsetekster.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

KLP Banken 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. I 2023 har vi hatt internship-programmer, som gir oss godt kvalifiserte yngre søker, og samtidig er med på å få kvinner interessert i KLP og Finansbransjen.

KLP Bankens seniorer representerer verdifull arbeidskraft og kompetanse for selskapet. KLP Banken ønsker å ha en seniorpolitikk som motiverer ansatte til å delta lenge i arbeidslivet til det beste for selskapet, samfunnet og ikke minst den enkelte arbeidstaker. Vi har flere ordninger som bidrar til dette. For å sikre livslang læring og like muligheter for utvikling, har vi øremerket midler til utdanningsstøtte for seniorer.

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 med tiltakene som er beskrevet.

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 Banken som behandlingsansvarlig etter personopplysningsregelverket**  
Dette er et nytt tema i vår redegjørelse i år, ettersom personvern er beskyttet i menneskerettighetene og KLP Banken behandler store mengder personopplysninger.

Vi behandler personopplysninger om blant annet:

- 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 Banken er vi opptatt av å beskytte informasjon vi har om kunder og andre vi behandler personopplysninger om. Alle skal være trygge på at KLP Banken ivaretar personopplysningene på en god og sikker måte. Vi ønsker også å være tydelige og åpne på hvordan vi behandler personopplysninger.

Informasjon om kunder representerer en betydelig verdi for KLP Banken. 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 Banken som et ansvarlig selskap, er synliggjort i styrende dokumenter og retningslinjer.

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

### Retningslinjer, rutiner og forankring

Styrende dokumenter har blant annet som formål å sikre at selskaper i konsernet etablerer gode rutiner for ivaretakelse 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.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0

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

- personopplysingssikkerhet, herunder sikre at personopplysninger ikke kommer på avveier
- at vi er åpne og behandler personopplysninger i tråd med våre kunder og 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 personvernverdier i alle utviklings- og beslutningsprosesser. Vi har derfor utarbeidet nye e-læringer som skal sikre at medarbeidere og ledere har grunnleggende kunnskap om KLP Bankens 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 Banken 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 aktomsomhetsvurderinger i 2023, og gir en oversikt ut fra vår beste kunnskap på tidspunktet for denne redegjørelsen.

Redegjørelsen er fremlagt styrene i KLP Banken AS, KLP Kommunekreditt AS og KLP Boligkreditt AS 08.05.2024, og signert i tråd med regnskapsloven § 3-5 om undertegning av årsregnskap og årsberetning, jf. åpenhetsloven § 5(4).



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
F5850B7F668E471B81D67F1582CCA3F0