

Etiska regler inom Storebrandkoncernen

SPP Fonder AB

Org.nr 556397-8922

Fastställd av	Styrelsen SPP Fonder AB
Fastställd datum	2021-06-04
Gäller för	SPP Fonder AB
Ersätter	2020-05-29
Dokumentansvarig	Chief Compliance Officer i Storebrandkoncernen

Innehåll

1. Etik i Storebrand	2
2. Vår affärsmodell	2
3. Anställdas uppförande	2
4. Whistle blowing (visselblåsning)	5
5. Ansvar och uppföljning	5

Kära kollega,

SPP/Storebrands omdöme är viktigt. Vi har byggt upp vårt rykte under 250 år men vi måste hela tiden vårda och utveckla det. Ett gott omdöme bygger på tillit från alla som kommer i kontakt med Storebrand. Vi kan uppnå tillit över tid om vi alla är professionella och skickliga i alla led och visar på en hög etisk standard i våra handlingar.

Vi ska nå våra mål och resultat och vi ska nå dem genom ett gott ramverk för våra handlingar. Kontinuerligt arbete med vårt omdöme kommer att ge oss övergripande, konsekventa och långsiktiga resultat. Därför är mitt budskap till dig och till mig själv att vi alltid är medvetna om vårt uppförande och våra handlingar.

Vi ska rätta oss efter våra etiska regler och andra riktlinjer och lagar som gäller i de länder där vi har verksamhet. Jag har förtroende för att ni följer det ni har förpliktigt er till på samma sätt som jag.

Med vänlig och kollegial hälsning
Odd Arild Grefstad

1. Etik i Storebrand

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

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

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

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

Styrelsen i SPP Fonder AB ska i egenskap av koncernföretag i Storebrandkoncernen fastställa dessa Etiska regler.

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

2. Vår affärsmodell

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

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

Sund konkurrens, försäljning och marknadsföring

Storebrand konkurrerar i marknaden med respekt för och i överensstämmelse med gällande konkurrens- och marknads-

föringslagar. Försäljning och marknadsföring ska inte uppfattas som stötande eller vara i strid med lag eller allmänna normer i samhället. Ekonomisk rådgivning ska alltid ske med utgångspunkt från kundens behov, ekonomiska situation och anpassat till den enskilde kundens riskvilja.

Hållbarhet

I Storebrand är hållbarhet en integrerad del av kärnverksamheten. Vår position som en stor och långsiktig investerare används aktivt för att påverka börsnoterade bolag över hela världen att jobba systematiskt med hållbarhet. Vi gör detta för att vi menar att hållbara bolag är framtidens finansiella vinnare. Klimatförändringar är vår tids största utmaning och är en central del av våra hållbarhetsanalyser.

Som en av Nordens ledande koncerner inom pension, försäkring, bank och kapitalförvaltning bidrar Storebrand till att bygga en transparent finansbransch präglad av tillit. Genom internationellt samarbete utövar vi aktiv påverkan för att driva finansbranschen i en mer hållbar riktning.

I Storebrand arbetar vi målinriktat för att reducera vår egen miljöpåverkan genom investeringar, vid inköp och fastighetsförvaltning. Vi underlättar för våra anställda att minska sin miljöpåverkan och vi främjar utveckling och implementering av miljövänlig teknologi.

Inköp och leverantörer

Som ansvarig inköpare av varor och tjänster och som egendomsförvaltare använder Storebrand sin köpkraft till att påverka våra leverantörer och samarbetspartners till att göra medvetna val för att reducera miljö- och klimatpåverkan. Vi ställer krav på våra leverantörer och samarbetspartners om hållbarhet och kräver att de efterlever universella människorättigheter och arbetsrättigheter.

Skatt och offentliga avgifter

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

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

Intressekonflikter

En intressekonflikt kan uppstå där det finns motstridande intressen mellan Storebrand och kunden eller om det uppstår motstridande intressen mellan olika kundgrupper. I Storebrand jobbar vi aktivt med att identifiera och hantera faktiska eller potentiella intressekonflikter. En grundläggande princip är att Storebrands kunder ska behandlas på ett likartat sätt,

i den betydelsen att ingen kund ska behandlas osakligt på bekostnad av andra kunder. I Storebrand försöker vi undvika intressekonflikter och vi vill vara öppna och transparenta om dem.

Digital tillit

Storebrand är beroende av tillit från våra kunder. Därför bryr vi oss bland annat om våra kunders integritet. Kundernas personuppgifter ska vara trygga hos oss. Det inkluderar allt som kan hänföras direkt till en person som bland annat personnummer, kontaktinformation och uppgifter om vilka produkter kunden har köpt av oss.

Storebrand tar skyddet av sina kunders, samarbetspartners och egna informationsvärden på allvar. Genom avancerad säkerhetsteknologi, inbyggd säkerhet i våra lösningar och processer, tydliga rutiner och riktlinjer, kravställning och uppföljning av samarbetspartners och leverantörer, ombesörjer vi att Storebrand är väl rustat mot en hotbild i ständig förändring.

Storebrand är medveten om att den största risken knuten till informationssäkerhet är den mänskliga faktorn. Därför har Storebrand etablerat ett program för att stärka säkerhetskulturen riktad till samtliga anställda. På det sättet utgör våra anställda "mänskliga säkerhetssensorer".

Mänskliga rättigheter och arbetskraft

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

Som arbetsgivare har Storebrand förpliktat sig till att ha mångfald och icke-diskriminering baserat på kön, etnicitet, nationalitet och sexuell läggning. Vi är också motståndare av diskriminering vid lönesättning. Storebrand värnar om organisationsfriheten och erkänner rätten till kollektiva förhandlingar och har ett nära samarbete med fackföreningarna. Anställda kan rapportera och visselblåsa anonymt via etablerade visselblåsningskanaler, både internt och externt.

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

Hälsa, miljö och säkerhet

I Storebrand har vi etablerat processer och rutiner för att skydda de anställda och deras arbetsmiljö. Alla anställda har ett ansvar för gemensam trivsel och god arbetsmiljö. Ledningen har också ett ansvar för en säker och trygg arbetsplats.

Anti-korruption

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

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

Alla anställda i Storebrand ska genomgå koncernens anti-korrupsionsprogram. Detta för att vara väl rustad och fatta rätta beslut i förhållande till arrangemang, representation och gåvor.

Arbete mot penningtvätt och terrorismfinansiering

Penningtvätt innebär att pengar från en verksamhet som i något avseende är brottslig, överförs på så sätt att pengarna tycks vara erhållna på legalt sätt. Storebrand ska inte befatta sig med medel som härrör från brottslig verksamhet och ska arbeta aktivt med att förebygga och reducera det samhällsproblem som penningtvätt utgör. Alla anställda i Storebrand ska genomgå koncernens program för åtgärder mot penningtvätt och terrorism-finansiering samt bekanta sig med riktlinjer om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism.

3. Anställdas uppförande

I tillägg till de etiska regler för anställdas uppförande som behandlas i detta avsnitt 3 följer SPP Fonder Kod mot korruption i näringslivet (Näringslivskoden). Näringslivskoden är ett komplement till svensk mutbrottslagstiftning. Koden uppställer krav på förebyggande antikorrupsionsarbete och ger vägledning för hantering av förmåner och mellanhänder. Koden har tillämpats sedan den 1 september 2012 och den senaste uppdateringen gjordes den 14 augusti 2020.

Kontakter med affärsförbindelser, representation, arrangemang och gåvor

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

Medarbetare som genom sin befattning företräder eller kan identifieras med Storebrandkoncernen har ett särskilt ansvar, och det förväntas att representationen genomförs på ett sätt som ingjuter tillit både till Storebrandkoncernen och medarbetaren. Arrangemang av Storebrandkoncernen ska präglas av måttfullhet och ha ett relevant arbetsrelaterat innehåll samt följa koncernens riktlinjer för arrangemang.

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

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

Tystnadsplikt och informationssäkerhet

Alla anställda och andra som agerar på Storebrands vägnar har tystnadsplikt om kunders, medarbetares och andras affärsmässiga eller privata förbindelser de får kännedom om i samband med utförandet av arbetet för koncernen. Detta gäller med mindre annat följer av lag eller genom att följa dessa etiska riktlinjer har en plikt eller blir pålagd att anmäla. Tystnadsplikten omfattar också upplysningar om koncernens affärsmässiga verksamhet samt andra förhållanden av intern och konfidentiell art. Tystnadsplikten gäller inte bara utåt, utan även mellan de enskilda bolagen inom koncernen. Tystnadsplikten gäller också gentemot andra personer i samma bolag som inte har behov av att känna till upplysningarna för att kunna utföra sitt arbete.

Det är den enskildes ansvar att behandla information korrekt och skydda den tillräckligt. Alla anställda förpliktigar sig till att hålla sig uppdaterade med vid var tid gällande riktlinjer om bland annat informationssäkerhet och behandling av personuppgifter. Alla anställda ska årligen genomgå och bekräfta att de har läst och förstått Storebrands säkerhetsregler. Brott mot säkerhetsreglerna kan medföra sanktioner i form av varning och uppsägning som yttersta konsekvens.

Jäv, egenintresse och närstående

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

Anställda får inte agera i syfte att berika sig själv på ett otillbörligt sätt.

Närstående¹ får inte ha en befattning där den ena personen är den andras direkta överordnade eller där befattningarna är oförenliga på något annat sätt. Om sådana situationer uppstår har de närstående ett ömsesidigt ansvar för att komma ur situationen utan onödigt dröjsmål.

Insiderinformation

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

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

Användning av koncernens utrustning och tillhörigheter

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

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

Ordning i sin egen ekonomi

Anställda måste alltid se till att ha en ordnad privatekonomi. Storebrand är en ledande aktör inom finans-branschen och är beroende av våra kunders, aktieägares och samhällets tillit. Det kan uppfattas som en försvagning av den respekt och oberoende som Storebrandkoncernen strävar efter om anställda råkar i ekonomiska svårigheter.

En anställd som inser att hen inte kommer att kunna uppfylla sina ekonomiska förpliktelser måste informera sin närmaste överordnade, såvida inte den ekonomiska situationen är av övergående karaktär.

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

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

Bisysslor och uppdrag i andra företag eller organisationer

Anställda i Storebrandkoncernen som vill utföra avlönat arbete på fritiden eller som vill utföra särskilt arbetskrävande uppdrag, bortsett från enkla uppdrag, skall ha arbetsgivarens tillstånd. Tillstånd ska beviljas under förutsättning att bisysslan/aktiviteten är förenlig med ett fullgott utförande av arbetet inom koncernen. Ingen anställd får arbeta i eller ha styrelseuppdrag i, driva eller ha betydande intressen i bolag som bedriver samma typ av verksamhet som något av koncernföretagen.

Chefer ska informeras om lagreglerade politiska förtroendeuppdrag och dessa ska skötas så att det förorsakar så få olägenheter för koncernen som möjligt.

Diskriminering, mobbning och människovärde

Vi ska visa tolerans för medarbetares och andra intressenters beteende och åsikter. Ingen ska diskriminera eller mobba andra medarbetare, samarbetspartners, kunder eller övriga intressenter. Den som känner sig diskriminerad eller mobbad ska tas på allvar.

En anställd ska i samband med tjänsteuppdrag, inklusive affärsresor, inte bete sig på ett sätt som kan kränka människovärdet. Detta inkluderar bland annat köp av sexuella tjänster.

Privatperson på nätet och i offentliga rum (sociala medier)

Medarbetare ska vara medvetna om att kommentarer och personliga uttryck på nätet (även privata nätkonton) eller i offentliga rum kan uppfattas av andra som representativt för Storebrands syn.

Det förväntas att alla anställda visar på sunt förnuft och ansvar när det gäller uppträdande på arbetet och på fritiden.

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

4. Whistle blowing (visselblåsning)

Storebrandkoncernen har effektiva rutiner som säkerställer de anställdas trygghet och rättigheter när de rapporterar om klandervärda situationer. Whistleblowing är viktigt för koncernen och för samhället eftersom klandervärda förhållanden kan och ska stävjas. Anställda som rapporterar klandervärda förhållanden är därför en viktig resurs för koncernen.

Anställda uppmanas att rapportera om klandervärda förhållanden eftersom det kan bidra till att utveckla koncernen, men är normalt sett inte skyldiga att visselblåsa. De anställda är skyldiga att visselblåsa när det är frågan om kriminella handlingar och om situationer där liv och hälsa är i fara. Anställda kan visselblåsa internt eller externt till Storebrands samarbetspartner som säkerställer full anonymitet.

5. Ansvar och uppföljning

Chefer på alla nivåer har ett särskilt ansvar för att se till att deras eget och de underordnades handlande överensstämmer med regelverket. Chefen har skyldighet att anmäla brott mot de etiska riktlinjerna till Compliancefunktionen. Den enskilda medarbetaren ska alltid göra en bedömning av om deras verksamhet överensstämmer med reglerna. Om det råder tvivel om huruvida en handling är etiskt försvarbar ska vederbörande avstå från handlingen eller ta upp frågan med den närmast överordnade.

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