Redegjørelse i henhold til

Åpenhetsloven

for

Nordea Liv Forsikring AS

og

Nordea Liv Eiendom AS

2023

Innhold

1 Bakgrunn ... 3
2 Om Nordea Liv og Nordea Liv Eiendom ... 3
3 Retningslinjer og prosedyrer ... 3
3.1 Forpliktelse til menneskerettigheter ... 3
3.2 Forvaltning av menneskerettigheter ... 4
3.3 Retningslinjer for menneskerettigheter ... 4
3.4 Klagemekanismer ... 5
3.5 Opplæring for ansatte og styremedlemmer ... 5
4 Aktsomhetsvurderinger i Nordea Liv ... 5
4.1 Aktsomhetsvurderinger av investeringer ... 6
4.2 Aktsomhetsvurderinger av egen arbeidsstyrke ... 6
4.3 Aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden ... 7
4.4 Aktsomhetsvurderinger av forretningspartnere ... 8
4.5 Aktsomhetsvurderinger av kundetransaksjoner ... 8
5 Nordea Liv Eiendom AS ... 9
5.1 Aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden ... 9
5.2 Aktsomhetsvurdering av prosjekter ... 9
5.3 Aktsomhetsvurdering av bruk av bygninger ... 10
5.4 Aktsomhetsvurdering i utleieprosessen ... 10
6 Oppsummering/neste steg i aktsomhetsvurderinger ... 10

1 Bakgrunn

Denne redegjørelsen utgjør Nordea Livs redegjørelse for regnskapsåret 2023 i henhold til åpenhetsloven. Det heleide datterselskapet Nordea Liv Eiendom AS (Nordea Liv Eiendom) er inkludert i denne redegjørelsen.

2 Om Nordea Liv og Nordea Liv Eiendom

Nordea Liv er den tredje største leverandøren av livs- og pensjonsprodukter i Norge. Nordea Liv tilbyr bedrifts- og individuelle pensjonsprodukter, livsforsikringsdekninger og investeringsprodukter med forsikringselementer.

Nordea Liv Eiendom AS (Nordea Liv Eiendom) er et heleid datterselskap av Nordea Liv. Nordea Liv allokerer en del av pensjonsmidlene til eiendomsinvesteringer gjennom Nordea Liv Eiendom. Det er ingen ansatte i Nordea Liv Eiendom. Forvaltningen av porteføljen er satt ut til Malling & Co Forvaltning (Malling). Ansatte i Nordea Liv følger opp outsourcingsavtalen på vegne av Nordea Liv Eiendom.

Selskapene eies 100 % av Nordea Bank Abp («Nordea») og følger Nordeas strategi for og overvåking av menneskerettigheter som er implementert i hele Nordea. Avsnitt 3 beskriver retningslinjene og prosedyrene for Nordea som også omfatter Nordea Liv og Nordea Liv Eiendom.

3 Retningslinjer og prosedyrer

3.1 Forpliktelse til menneskerettigheter

Vi i Nordea forplikter oss til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder og oppfylle samfunnsansvaret for å respektere menneskerettighetene som definert i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi forventer det samme fra våre leverandører, selskapene i vår investeringsportefølje, våre kunder og andre forretningsforbindelser.

Nordeas definisjon av menneskerettigheter hviler på erklæringer og traktater som:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheter
- De ni sentrale internasjonale menneskerettighetstraktatene under FN
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet
- FNs erklæring om urfolks rettigheter

Vår tilnærming til respekt for menneskerettighetene styres av prinsippene og anbefalingene fra:

- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper om ansvarlig næringsliv

Vi styres også av følgende frivillige forpliktelser som vi har lovet vår støtte til som underskrivere:

- UN Global Compact – initiativ for bærekraft
- Prinsipper for ansvarlig bankdrift
- Ekvatorprinsipper for finansinstitusjoner

I tillegg er vi partner med Investoralliansen for menneskerettigheter og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer.

3.2 Forvaltning av menneskerettigheter

Vår forvaltning av menneskerettigheter er integrert i vår styringsstruktur for bærekraft, som igjen er grunnlagt på prinsippene om ansvarlighet, åpenhet og etiske prinsipper. Vår forvaltning er utformet for inkludere respekt for menneskerettigheter i hele vår virksomhet. Det fremmer samarbeid, engasjement og ansvarlighet i hele organisasjonen, slik at vi kan håndtere menneskerettighetsutfordringer effektivt.

Board Operations and Sustainability Committee, Board Risk Committee, Board Remuneration og People Committee and Board Audit Committee bistår styret i Nordea med å oppfylle dets tilsynsansvar med hensyn til konsernets overholdelse av menneskerettighetsforpliktelser og mål, og tilhørende godtgjørelse.

Konsernledelsen (GLT) i Nordea er ansvarlig for å overvåke gjennomføringen av våre menneskerettighetsforpliktelser som en del av konsernets strategi. GLT støttes av Sustainability and Ethics Committee, Risk Committee og Asset & Liability Committee, som koordinerer i konsernet for å sikre forpliktelse og eierskap til konsernets prioriteringer, beslutninger og implementering av menneskerettighetshensyn. I tillegg har vi en Group Accountable Executive i GLT med ansvar for bærekraft, inkludert menneskerettigheter.

Å opprettholde menneskerettighetene i vår daglige forretningspraksis er den enkelte ansattes ansvar, uavhengig av deres rolle eller avdeling. Alle ansatte har ansvar for å integrere respekt for menneskerettigheter i arbeidet sitt og bidra til Nordeas kollektive innsats, som beskrevet i Nordeas etiske retningslinjer.

3.3 Retningslinjer for menneskerettigheter

I tillegg til vår menneskerettighetspolicy[1], er vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene uttrykkelig uttrykt i ulike retningslinjer og uttalelser som ytterligere forklarer den operative anvendelsen av forpliktelsene i retningslinjene for menneskerettigheter. Våre etiske retningslinjer, sammen med andre interne regler samt vår bærekraftstrategi, danner grunnlaget for vår håndtering av menneskerettighetene. Menneskerettigheter er omtalt blant annet i våre etiske retningslinjer[2], bærekraftspolicy[3], policy for ansvarlige investeringer[4], policy for ansvarlige investeringer i Life &

[1] Menneskerettighetspolicy tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-human-rights-policy-3.pdf
[2] Etiske retningslinjer tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/code-of-conduct.pdf
[3] Retningslinjer for bærekraft tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-sustainability-policy.pdf
[4] Retningslinjer for ansvarlige investeringer tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/responsible-investment-policy-2023-august.pdf

Pension [5], mangfolds- og inkluderings policy[6], etiske retningslinjer for leverandører[7] samt sektor- og tematiske retningslinjer[8].

3.4 Klagemekanismer

Nordeas varslingsfunksjon Raise Your Concern (RYC)[9] sikrer at alle interessenter, inkludert kunder, partnere, berørte lokalsamfunn og ansatte, har rett til å si ifra og alltid føle seg trygge på å gjøre det hvis de er bekymret for mistanke om upassende oppførsel som brudd på menneskerettighetene eller uregelmessigheter som uredelig, upassende, uærlig, ulovlig eller uaktsom aktivitet eller oppførsel i vår virksomhet, produkter eller tjenester. Dette inkluderer enhver handling som utgjør et brudd på lover eller forskrifter eller våre interne retningslinjer, instruksjoner eller veiledninger.

Saker rapportert gjennom RYC er en del av overvåkingen av overholdelse av de etiske retningslinjene. Et sammendrag av nøkkeltrender og saksstatistikk rapporteres også uten navn til Chief Compliance Officer, Chief People Officer og Chief Risk Officer i tillegg til å inngå i ledelsesrapporter og rapporter til konsernstyret. Videre er RYC-prosessen og undersøkelsene underlagt regelmessige kvalitetskontroller med definerte eskaleringsprosedyrer for å rapportere eventuelle prosessavvik. I 2023 ble det ikke rapportert inn saker om alvorlige menneskerettighetsspørsmål og hendelser knyttet til konsernets egen arbeidsstyrke (for eksempel tvangsarbeid, menneskehandel eller barnearbeid) via RYC. I Nordea vil vi, i samsvar med interne retningslinjer, ikke skremme eller gjengjelde kolleger eller andre som tar opp en bekymring i god tro, eller mot dem som bistår i henvendelser eller undersøkelser av slike brudd.

3.5 Opplæring for ansatte og styremedlemmer

Alle ansatte i Nordea er pålagt å gjennomføre årlig opplæring i etiske retningslinjer for å sikre god bevissthet om og kunnskap om våre etiske prinsipper, inkludert menneskerettigheter. I 2023 fikk hele konsernets styre opplæring i menneskerettigheter.

4 Aktsomhetsvurderinger i Nordea Liv

Nordea Liv anerkjenner både betydningen av og utfordringene knyttet til å opprettholde menneskerettighetene. Vi erkjenner også at vi kan bidra til eller være knyttet til negativ påvirkning på menneskerettighetene gjennom vår virksomhet, leverandører eller virksomhetene vi investerer i. Vi er forpliktet til kontinuerlig å forbedre vår aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter på disse ulike områdene for å tilpasse oss FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Dette

---

[5] Life & Pension ansvarlig investeringspolicy tilgjengelig på https://www.nordea.com/en/doc/life-pensions-responsible-investment-policy.pdf
[6] Retningslinjer for mangfold og inkludering tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-diversity-inclusion-policy.pdf
[7] Etiske retningslinjer for leverandører tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-supplier-code-of-conduct-2023-0.pdf
[8] Sektorretningslinjer tilgjengelig på www.nordea.com/en/sustainability/policies-sector-guidelines
[9] https://www.nordea.com/no/om-oss/nordea-i-samfunnet/varsling-i-nordea

inkluderer å identifisere og vurdere potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene og tiltak for å håndtere dem.

4.1 Aktsomhetsvurderinger av investeringer

Investeringene i Nordea Liv utgjorde 214 milliarder norske kroner per 31.desember 2023, inkludert 8,4 milliarder norske kroner i eiendommer. Finansiering av aktiviteter i en slik skala representerer Nordea Livs viktigste ESG-påvirkning, med størst potensial til å gjøre en forskjell. På grunn av høy risiko har derfor investeringer vært et prioritert område de siste årene.

Nordea Liv stiller krav til at selskaper vi investerer i skal handle i tråd med internasjonalt anerkjente konvensjoner og normer for menneske- og arbeiderrettigheter, som eksempelvis FNs «Global Compact», OECDs «Guidelines for Multinational Enterprises», FNs «Guiding Principles on Business and Human Rights» og ILO konvensjonene for arbeiderrettigheter. Vi vil heller ikke investere i statsobligasjoner fra stater som står bak systematiske eller alvorlige menneskerettighetsbrudd. Mesteparten av midlene Nordea Liv forvalter er plassert i fond forvaltet av fondsforvaltere. Nordea Liv har ikke direkte innflytelse på investeringsbeslutningene i slike fond, men har derfor grundige vurderinger av forvalternes retningslinjer og investeringsprosess i forkant av fondsinvesteringer for å sikre at forvalterne hensyntar menneske- og arbeiderrettigheter i sin investeringsprosess på en måte som tilfredsstiller Nordea Livs egne retningslinjer.

På månedlig basis gjennomlyses alle våre investeringer og, basert på bærekraftsdata fra tredjepart, overvåker Nordea Liv om det er investeringer i porteføljen som bryter med våre retningslinjer for bærekraftige investeringer, herunder brudd på menneske- eller arbeiderrettigheter. Eventuelle funn følges opp av det nordiske bærekraftsteamet i Nordea Liv for å avdekke hva funnet skyldes og om det er i brudd med våre retningslinjer, dersom brudd avdekkes følges det opp med den relevante forvalteren og en plan legges for å rette opp bruddet. Skulle forvalter ikke vise vilje til endring vil Nordea Liv i ytterste konsekvens avslutte sine investeringer med forvalteren.

I enkelte produkter tilbyr Nordea Liv et større utvalg av fond, hvor kunden selv bestemmer hvilke enkeltfond de vil investere i. For at et fond skal kunne tilbys kunden, er minstekravet at forvalteren har signert FNs «Principles for Responsible Investments» (UNPRI). Et av disse prinsippene er at forvalter skal hensynta og integrere ESG-hensyn i sin investeringsprosess. For de fleste fondene vi tilbyr kundene vil det stilles enda strengere krav til forvalterne, men UNPRI er minstekravet.

Nordea Liv har ikke avdekket investeringer i aksjer- eller obligasjoner hvor utsteder har brutt menneske- eller arbeiderrettigheter i løpet av 2023. Vi har avdekket en investering i statsobligasjoner fra en stat med utstrakt risiko for brudd for menneske- og arbeiderrettigheter. Investeringen er i en stat i fremvoksende markeder. Urelatert til dette har Nordea Liv bestemt å de-investere fra obligasjoner i fremvoksende markeder. Eksponeringen mot den angjeldende statsobligasjonen er i så måte i ferd med å bli solgt fra våre porteføljer.

4.2 Aktsomhetsvurderinger av egen arbeidsstyrke

Nordea Liv hadde 207 ansatte per 31.desember 2023. Funksjonen People er outsourcet til Nordea, og Nordea Liv er omfattet av alle policyer, retningslinjer og prosedyrer som er definert av Nordea.

Å sikre at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er på plass for vår arbeidsstyrke er avgjørende for vår rolle som arbeidsgiver og vår forpliktelse til å opprettholde grunnleggende menneskerettigheter, inkludert arbeidstakerrettigheter. Vi følger og overgår i mange tilfeller

minimumskravene, som angitt i våre retningslinjer for oppførsel, mangfold og inkludering og retningslinjer mot diskriminering og trakassering. Vi fordømmer alle typer diskriminering, trakassering eller annen undertrykkelse og streber etter å være en trygg og inkluderende arbeidsplass som fremmer likestilling, rettferdig behandling og respekt.

I 2023 ble det meldt inn 1 sak om trakassering gjennom People Pulse undersøkelsen. Som en konsekvens av den varslede saken har alle avdelinger gjennomført en «Let's talk»-sesjon hvor spørsmål om trakassering har blitt diskutert. People Pulse-undersøkelsene følges nøye og eventuelle ytterligere oppfølgingsaktiviteter vil bli bestemt basert på resultatet fra neste undersøkelse.

Vi tar urettferdig behandling av alle slag alvorlig og fortsetter proaktivt å sikre en trygg og inkluderende arbeidsplass for alle ansatte og har verktøy og opplæring tilgjengelig for ledere og team. Med hensyn til anstendige arbeidsforhold, fremmer og støtter vi fysisk, mental, sosial og økonomisk velvære ved å bygge bevissthet med opplæring og arrangementer og gi verktøy til våre ansatte og ledere.

Å utføre aktsomhetsvurdering av Nordeas egen arbeidsstyrke er nøkkelen til arbeidet med å respektere grunnleggende menneskerettigheter, og det arbeides kontinuerlig med å formalisere denne prosessen.

4.3 Aktsomhetsvurderinger av leverandørkjeden

Nordea Livs utgifter til leverandørkjeden er hovedsakelig knyttet til konsulenter, tjenester levert av Nordea, utskriftstjenester, programvarelisenser, reiseutgifter og IT-utstyr. Innkjøpstjenestene settes ut til Nordea, og Nordea Liv følger alle policyer, retningslinjer og prosedyrer som Nordea har definert.

Respekt for menneskerettighetene er innebygd i hele vår anskaffelsesprosess. Som en del av vår aktsomhetsvurdering av leverandører før kontraktsinngåelse og kontinuerlig oppfølging av leverandørene etter kontraktsinngåelse, gjennomfører vi screening på indikatorer som risiko for barnearbeid, risiko for moderne slaveri, retten til organisasjonsfrihet og anstendige arbeidsforhold. Vår screeningprosess dekker også hvis leverandøren er utsatt for negativ medieeksponering eller regulatoriske tiltak på grunn av uredelighet knyttet til menneskerettigheter, slik at vi kan iverksette passende tiltak.

Alle våre leverandører må kontraktsmessig forplikte seg til prinsippene i våre etiske retningslinjer for leverandører. De etiske retningslinjene for leverandører er et obligatorisk dokument i alle Nordeas leverandørkontrakter og inneholder standpunkter om menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter og en forpliktelse for leverandører til å sikre at disse prinsippene også gjelder for underleverandører. Ved å ha en kontraktsmessig forpliktelse fra våre leverandører, sikrer vi at bærekraftskrav er en integrert del av vår forvaltning av leverandørkontrakter. For å øke vår sikkerhet inneholder de etiske retningslinjene for leverandører også en revisjonsklausul, der vi forbeholder oss retten til å revidere leverandøren og dens underleverandører for å validere at prinsippene i Nordeas etiske retningslinjer for leverandører også implementeres i praksis. Hvert år gjennomfører Nordea en rekke bærekraftrevisjoner med støtte fra en ekstern revisor.

I løpet av 2023 har vi ytterligere formalisert vår aktsomhetsprosess for menneskerettigheter og beskrevet disse prinsippene i vår retningslinje for bærekraftige anskaffelser. Retningslinjen beskriver hvordan vi identifiserer og vurderer, iverksetter tiltak for å forebygge og mitigere, iverksette tiltak for å spore fremdrift og kommunisere om risikoene og konsekvensene som er identifisert i de ulike stadiene av anskaffelsesprosessen.

Vi gjennomførte også en konsekvensanalyse av menneskerettigheter i leverandørkjeden i løpet av 2023, der vi identifiserte i hvilke bransjer i forsyningskjeden vår det kan være en forhøyet risiko for negativ påvirkning på mennesker. Basert på leverandørenes art og arten av tjenesten eller produktet de leverer til oss, identifiserte vi de fremtredende menneskerettighetsproblemene i vår leverandørkjede, dvs. menneskerettighetene som er utsatt for mest alvorlig negativ påvirkning. Vi identifiserte dårlige arbeidsforhold, barnearbeid og tvangsarbeid som områdene med størst betydning i leverandørkjeden vår. Denne informasjonen vil gjenspeiles i våre krav til leverandørene i de sektorene som er utsatt for økt risiko. Våre rammeverk og interne retningslinjer vil bli oppdatert for å sikre at dette håndheves.

I 2024 vil vi fokusere på å forbedre forståelsen og sporingen av vår påvirkning, for å sikre at handlingene våre har den tilsiktede effekten.

4.4 Aktsomhetsvurderinger av forretningspartnere

Nordea Livs utgifter til samarbeidspartnere er hovedsakelig knyttet til distribusjon av våre produkter. Nordea Liv har inngått distribusjonsavtaler med Nordea Bank, Tryg Forsikring, If Skadeforsikring og enkelte finansinstitusjoner tilknyttet Frende-konsernet. Vi forventer generelt at sterk regulering av finansinstitusjoner, herunder krav til styringsstrukturer, reduserer risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold betydelig. Siden risikoen vurderes som lav/middels, har ikke aktsomhetsvurderinger i distribusjonskanalene blitt prioritert av Nordea Liv.

4.5 Aktsomhetsvurderinger av kundetransaksjoner

Screeningen av kunde- og transaksjonssanksjoner er outsourcet til Nordea. Screeningprosessen er utformet basert på en risikobasert tilnærming for å dekke alle relevante scenarier for økonomisk kriminalitet. Nordea Liv er omfattet av alle policyer, retningslinjer og prosedyrer som Nordea definerer.

Vi anerkjenner fullt ut trusselen som samfunn står overfor fra menneskehandel, terrorisme, korrupsjon, narkotikasmugling, skatteunndragelse og andre former for ulovlig aktivitet, og har gjennom årene bygget sterke forsvar for å forhindre at våre ressurser, produkter og tjenester brukes til å legge til rette for økonomisk kriminalitet[10]. I tillegg til tradisjonelle transaksjonsovervåkingsscenarier på tvers av alle våre kunder og transaksjoner, foretar vi også målrettede proaktive, etterretningsbaserte gjennomganger av ulike økonomiske og predikatforbrytelser.

Menneskehandel forårsaker enorm skade, og som sådan behandler vi risiko for menneskehandel som en prioritet i vårt kriminalitetsdeteksjon og forebyggende arbeid. Norden er først og fremst et mål for utnyttelse av ofre for menneskehandel fra andre land. Men rekruttering og transport av mennesker kan også skje i de nordiske landene. Finansielle produkter og tjenester kan misbrukes av organiserte kriminelle nettverk og individuelle gjerningspersoner til å finansiere kriminalitet, motta inntekter fra kriminell virksomhet eller hvitvaske utbytte.

[10] AML / CTF / ATE Policy Statement tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-aml-ctf-ate-policy-statement-0.pdf

Etter å ha fullført vår analyse av menneskehandel for seksuell utnyttelse (2021-2022), fortsatte vi i 2023 å jobbe med undersøkelser som dekket et bredt spekter av menneskehandel typologier, inkludert mulig tvangsarbeid og seksuell utnyttelse.

5 Nordea Liv Eiendom AS

Nordea Liv Eiendom anerkjenner både betydningen av og utfordringene knyttet til å ivareta menneskerettighetene. Vi erkjenner også at vi kan bidra til eller være knyttet til negativ påvirkning på menneskerettighetene gjennom vår virksomhet, leverandører eller bygningene vi investerer i. Vi er forpliktet til kontinuerlig å forbedre vår aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter på disse ulike områdene for å tilpasse oss FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Dette inkluderer å identifisere og vurdere potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene og tiltak for å håndtere dem.

5.1 Aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden

Nordea Liv Eiendom har etablert bærekraftstiltak for eiendomsporteføljen, inkludert retningslinjer og prosedyrer for å forhindre brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Nordea Liv Eiendom krever at alle underleverandører opptrer i samsvar med en ansvarlig investeringsprosedyre som dekker FNs menneskerettigheter og ILO-konvensjonen.

Før onboarding av en ny leverandør, gjennomføres en screening som inkluderer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Alle leverandører skal følge «Etiske retningslinjer for leverandører» som omfavner menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I tillegg skal leverandøren signere en erklæring om blant annet helse, miljø og sikkerhet (HMS), ansatte, bruk av underleverandører, lønns- og arbeidsvilkår. Leverandøren skal også beskrive hvordan underleverandører følges opp når det gjelder samfunnsansvar.

Hvis det oppdages et brudd, vil Nordea Liv Eiendom kreve at leverandøren gjenoppretter bruddet. Hvis misligholdet er vesentlig eller ikke gjenopprettes, har Nordea Liv Eiendom rett til å heve kontrakten. Leverandørene plikter å informere Nordea Liv Eiendom om eventuelle brudd og utarbeide en handlingsplan for å tilpasse seg de etiske retningslinjene. Handlingsplanen må godkjennes av selskapet før oppfyllelse i henhold til kontrakten fortsetter.

Det ble ikke avdekket brudd i løpet av 2023. I 2022 ble det identifisert et mulig brudd på tvangsarbeid i Xinjiang i Kina i leverandørkjeden for solcellepaneler. I 2023 mottok vi en rapport fra leverandøren etter at det ble gjennomført en utvidet aktsomhetsvurdering i deres leverandørkjede. Leverandøren har iverksatt tiltak for å stanse eller redusere faktisk uheldig betydelig risiko knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

5.2 Aktsomhetsvurdering av prosjekter

Nordea Liv Eiendom gjennomfører en due diligence-prosess før vi velger entreprenør for større prosjekter. En entreprenør må bekrefte at retningslinjer og prosedyrer er på plass for å sikre anstendige arbeidsforhold og overholdelse av menneskerettighetene. Entreprenøren må også signere en bekreftelse som dekker eventuelle underleverandører. Nordea Liv Eiendom erkjenner at oppfølging av underleverandører er krevende. Derfor gjennomfører Malling uanmeldte stedlige

kontroller der lønns-, arbeids- og boforhold samt tilgang til arbeidssted kontrolleres for et utvalg av arbeidstakere.

HMS-forhold drøftes i hvert møte med entreprenøren, som finner sted annenhver uke. Malling rapporterer tilbake til Nordea Liv hvert kvartal og inkluderer en beskrivelse av kontroller i kvartalet og eventuelle funn.

I løpet av 2023 ble det gjennomført flere tilsyn. Resultatet var tilfredsstillende da det ikke ble avdekket brudd med middels eller høy påvirkning.

5.3 Aktsomhetsvurdering av bruk av bygninger

Nordea Liv Eiendom erkjenner ansvaret som eiendomsinvestor for å sikre at den daglige bruken av et bygg ikke utgjør en risiko for menneskene det er vertskap for.

Due diligence i investeringsprosessen inkluderer identifisering av eventuelle forhold som krever investeringer for å oppfylle gjeldende HMS-krav.

Vi benytter Famac (en applikasjon for dokumentasjon av forvaltning, drift og vedlikehold knyttet til bygg) for å dokumentere og følge opp alle relevante lovpålagte HMS-krav. Applikasjonen brukes også til loggføring av daglige inspeksjoner av tekniske installasjoner og bygningene for øvrig.

Vi arrangerer årlige møter med alle leietakere i porteføljen. I møte har leietakerne mulighet til å gi tilbakemeldinger og forslag til forbedringer, herunder HMS-spørsmål. I tillegg inviteres alle leietakere til en årlig undersøkelse hvor vi ber om tilbakemelding på blant annet HMS.

I 2024 vil vi sette et eget punkt om sikkerhet på agendaen for de årlige møtene.

5.4 Aktsomhetsvurdering i utleieprosessen

Dagens screening av leietakere er knyttet til å identifisere risiko for hvitvasking og korrupsjon, noe som kan indikere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi ønsker å kontinuerlig gjøre våre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter mer robuste, og vi vil vurdere å forbedre screeningprosessen i 2024.

6 Oppsummering/neste steg i aktsomhetsvurderinger

I 2023, som en del av vår innsats for å ytterligere integrere respekt for menneskerettigheter i vår virksomhet, supplerte vi vår pilar for samfunnsansvar med en menneskerettighetspolicy og en tematisk retningslinje for samfunnsansvar[11]. For å støtte implementeringen har Nordea gjennomført opplæring av konsernledelsen og toppledelsen i temaet menneskerettigheter og utviklet en e-læring for alle våre ansatte (inkludert konsulenter), som lanseres i 2024.

[11] Tematisk retningslinje for samfunnsansvar tilgjengelig på www.nordea.com/en/doc/nordea-thematic-guideline-on-social-responsibility-2.pdf

Vi ønsker å kontinuerlig gjøre våre aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter mer robuste. For å oppnå dette vil vi i 2024 styrke våre prosesser og koordinering med konsernet for å legge til rette for integrering av aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Ved å ta disse skrittene tar vi sikte på å styrke vår menneskerettighetspraksis og integrere dem ytterligere i våre beslutningsprosesser.

Kunder, leverandører eller selskaper som vi er investert i, og der det er identifisert som brudd på menneskerettighetspolicyen, vil bli håndtert i tråd med vår forvaltning av bærekraft.

Bergen, 17 juni, 2024

Styret i Nordea Liv Forsikring AS

Petteri Änkilä	Johan Nystedt	Eldbjørg Sture	Jon Brenden
Styrets leder	Styremedlem	Styremedlem	Styremedlem

Espen Widerøe	Marte Kopperstad	Hans-Erik Lind
Styremedlem– ansattes representant	Styremedlem	Administrerende direktør

Styret i Nordea Liv Eiendom AS

Leif-Rune Husebye Rein	Frode Dahl
Styrets leder	Styremedlem

Leif Raanes	Nils Arne Gundersen
Styremedlem	Administrerende direktør