

Redegjørelse for våre Aktsomhetsvurderinger 2023

Gjensidiges organisering og virksomhet er beskrevet i årsrapporten. Se særlig kapitlene God virksomhetsstyring, og Menneske- og arbeidstakerrettigheter. Skadeforsikring er vår kjernevirksomhet. I tillegg tilbyr vi pensjons- og spareprodukter i Norge.

1. Rammeverk for å ivareta menneskerettigheter og arbeidsforhold

Menneske- og arbeidstakerrettigheter er integrert i Gjensidiges styrings- og kontrollsystem og forplikter hele konsernet og alle ansatte, på tvers av alle enheter og land.

I våre styrende dokumenter legger vi FNs Global Compact-prinsipper, som vi har signert, til grunn. Vi har også innlemmet FNs menneskerettighetskonvensjon og ILOs grunnleggende standarder for menneske- og arbeidstakerrettigheter, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, samt OECD sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv som retningsgivende for våre styrende dokumenter. Vi har signert FNs prinsipper for bærekraftig forsikring (UN PSI), og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer (UN PRI). Målet med UN PSI og UN PRI er å sikre at bærekraft, herunder menneskerettigheter, blir integrert i daglig drift i egen virksomhet, hos leverandørene våre, og i våre investeringer. Vi har også signert «Kvinner i Finans Charter» og med det forpliktet oss til å arbeide proaktivt med å forbedre kjønnsbalansen i ledende stillinger.

Styret har det overordnede ansvaret for å fastsette krav og retningslinjer som ivaretar menneske- og arbeidstakerrettigheter i hele vår virksomhet og verdikjede. Konsernledelsen har det operative ansvaret for at dette følges opp i hele organisasjonen. Styret har satt overordnede krav til menneske- og arbeidstakerrettigheter i styrepolicy for virksomhetsstyring, i tillegg til krav til ansvarlige investeringer i styrepolicy for styring av finansiell risiko. I tillegg har administrasjonen utarbeidet følgende styrende dokumenter:

- Bærekraftspolicy
- Innkjøpspolicy, og Egenerklæring vedrørende leverandørers samfunnsansvar
- Instruks for eksklusjoner og instruks for eierskapsutøvelse
- Instruks for mangfold
- Etiske regler

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å avdekke mulige brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter hos våre leverandører. Vi benytter innsikten fra disse vurderingene til å forebygge og avbøte forhold som kan virke negativt på menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Hvis noen har mistanke om brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter, kan de varsle gjennom vår eksterne varslingskanal. Gjensidige ([mittvarsel.no](https://www.mittvarsel.no))

1.1 LEVERANDØRER

Våre leverandører må underskrive en egenerklæring basert på FNs Global Compact-prinsipper. Vi screener og følger opp våre leverandører gjennom bærekraftsrevisjon utført av EcoVadis. Gjensidiges krav til gjennomføring av innkjøp er nedfelt i Konsernpolicy for anskaffelser, som gjelder for hele konsernet. Alle våre leverandører må signere egenerklæring om samfunnsansvar som minimum krever etterlevelse av FNs 10 Global Compact-prinsipper.

Gjennom sin egenerklæring bekrefter leverandørene at de skal:

- Påse at retningslinjer knyttet til internasjonalt anerkjente prinsipper for menneske- og arbeidstakerrettigheter etterleves, og at de stiller tilsvarende krav til sine underleverandører av varer og tjenester.
- Påse at produkter som leveres til Gjensidige holder høy miljømessig kvalitet, at føre-var-prinsippet etterleves og at miljøteknologi er implementert så langt mulig.
- Etterleve etiske krav, herunder antikorrupsjon.

Selskaper som leverer tjenester ved erstatning av skadede bygninger i Norge må være kvalifisert i Startbank. Startbank er et leverandørregister som benyttes av innkjøpere innen bygg, anlegg, forvaltning, forsikring og fast eiendom. For andre

innkjøpskategorier gjennomfører vår interne innkjøpsorganisasjon tilsvarende kontroll.

Dette sikrer at kvalifiserte leverandører er seriøse, og at konkurranse skjer på like vilkår. Alle innkjøp av betydning bestilles elektronisk. Alle leverandører skal så langt det er mulig fakturere elektronisk.

Tilbudskonkurranser gjennomføres ved hjelp av digitale portaler. Bruken av digitale verktøy sikrer at alle prosesser er dokumentert og etterprøvbare. Det forebygger misligheter og reduserer papirforbruk. Vi følger opp at våre viktigste leverandører etterlever sine egenerklæringer om samfunnsansvar gjennom den anerkjente portalen EcoVadis. For å stimulere til forbedring i verdikjeden krever vi at leverandører av tjenester knyttet til reparasjon av motorvogner og bygning har en målsetning om minimum Silver score i EcoVadis.

Gjennom portalen EcoVadis må leverandører svare på spørsmål om miljø, arbeidsforhold, etikk og deres krav til underleverandører. Selskapene får en score, og tilbakemelding om forbedringsområder. Vi går i dialog med leverandører som har behov for å utbedre svakheter. Vi ser på manglende etterlevelse av våre krav som avtalebrudd.

1.2 INVESTERINGER OG KAPITALFORVALTNING
For våre investeringer og kapitalforvaltning søker vi å bidra bredt til ivaretagelse av menneskerettigheter gjennom ansvarlige investeringer, som

en oppfølging av vår forpliktelse til UN PRI. Vi følger opp at alle de selskaper vi investerer i etterlever våre krav. Dette følges opp kvartalsvis enten ved direkte dialog eller gjennom våre forvaltere. Ved brudd går vi i dialog, og dersom vi ikke klarer å påvirke vil eksklusjon være et viktig virkemiddel. Dette er regulert i Instruks for eksklusjoner. Se også kapitlet «Ansvarlige investeringer» i vår årsrapport for 2023.

1.3

VÅRE ANSATTE

Gjensidige anerkjenner ILO og OECDs overordnede konvensjoner, og støtter deres arbeid for et anstendig arbeidsliv basert på sosial rettferdighet og internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter. Alle våre ansatte har full frihet til å organisere seg i fagforeninger, og fagforeningene har fri tilgang til å rekruttere medlemmer blant våre ansatte. Det gjennomføres årlig uavhengige HMS-revisjoner i Norge, Sverige og Danmark for å påse at lovkrav og våre rutiner for HMS følges opp.

Arbeidsmiljøspørsmål er integrert i en årlig HMS-undersøkelse for å avdekke om det er forhold som krever særlig oppfølging. For hver avdeling definerer vi handlingsplaner som følges opp av de respektive lederne, samtidig som det gjennomføres avdelingsvis risikoanalyse av HMS. I Gjensidige arbeider vi også kontinuerlig med å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Vi har et Mangfolds- og inkluderingsutvalg som består av medlemmer fra HR og fagforeningene, som møtes hvert kvartal.

Ansatte har ifølge norsk lov rett til å være representert i selskapets styrende organer. I Gjensidige Forsikring ASAs styre sitter tre ansatte-representanter som er valgt av og blant de ansatte.

For våre ansatte skal Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet sammen med reglene i arbeidstvistloven danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av tariffavtaler. Gjensidige har en tilsvarende hovedavtale med Tekna. Avtalene inneholder bestemmelser om forholdet mellom partene og tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner

grunnlag for samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I disse avtalene er det fastsatt nærmere bestemmelser om hvordan ansatte gjennom sine tillitsvalgte skal sikres innflytelse i saker som angår sysselsetting og arbeidsforhold. Avtalene stiller også krav til arbeidet med tilrettelegging for mangfold og likestilling mellom kjønnene. Gjennom innflytelse og samarbeid, blant annet gjennom ansatterepresentasjon i konsernstyret, skal ansatte med sin erfaring og innsikt bidra til å sikre trygge og gode arbeidsplasser i bedriften, og gis muligheter for egenutvikling.

2. Rutine for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

2.1

LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

Aktsomhetsvurderinger gjennomføres for å analysere risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i de ulike delene av virksomheten internt, i leverandørkjedene, og hos øvrige forretningspartnere. Arbeidet prioriteres med utgangspunkt i risiko og vesentlighet, basert på følgende kriterier:

- **Volum:** Leverandører med høyt innkjøpsvolum.
- **Land:** Leverandører i høyrisikoland med tanke på brudd på menneske- og arbeidsrettigheter.
- **Ekstern rating-score** (for eksempel Sustainalytics, EcoVadis, eksklusjonsliste).
- **Selskap med kjente hendelser** knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Leverandører som fanges opp av ett eller flere av kriteriene vurderes nærmere for å avklare risikoen.

Leverandører som anses å representere høy risiko som følge av minst ett av disse kriteriene skal vurderes individuelt. Undersøkelser skal gjennomføres for å vurdere risiko for potensiell og

faktisk negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Eksempler på hvilke konkrete risikoer innen disse områdene som er av størst relevans for Gjensidiges virksomhet, er:

- Risiko for at vi bryter med grunnleggende rettigheter, særlig i arbeidsmiljøloven.
- Risiko for manglende ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
- Risiko for lønnsvilkår som ikke er til å leve av.
- Risiko for brudd på arbeidstidsbestemmelser, hviletid, ferie og fritid.
- Risiko for manglende rett til fagorganisering.
- Risiko for diskriminering og manglende likestilling.
- Risiko for brudd på retten til privatliv, herunder personvern.

Andre risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan også forekomme, og skal inngå i vurderingen når det er relevant.

Ytterligere undersøkelser vil hovedsakelig bestå i å innhente informasjon og dokumentasjon fra eksterne kilder og fra leverandøren selv. Relevante kontroller og undersøkelser kan være søk i åpne kilder (leverandørens nettsider, publikasjoner, egen redegjørelse), utfylt EcoVadis, informasjon fra leverandøroppfølging- og kontroll, og svar på utsendt spørreskjema for egenevaluering.

Basert på resultatet av ytterligere undersøkelser, må risiko knyttet til den spesifikke leverandøren vurderes, og det må eventuelt gjennomføres ytterligere tiltak.

2.2

EGNE ANSATTE

Risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet vurderes gjennom:

- Kartlegging av risiko i egen virksomhet for hvert land og hver type selskap vi har virksomhet i.
- Gjennomgang av årlig risikovurdering for HMS, og prosess for utarbeidelse av likestillingsredegjørelsen.
- Analyse og oppfølging av hendelser i konsernets hendelsesregister og hendelser som er rapportert til internutredning gjennom varslingskanalen og andre interne kilder.
- Overvåkning av henvendelser i etikkpostkassen.

Vi vil arbeide for å videreutvikle rutiner for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger for egen virksomhet, herunder utarbeide et årshjul for arbeidet som sikrer en mer effektiv koordinering med etablerte prosesser for HMS-risikovurderinger, likestillingsarbeidet og resultater fra engasjementsmålingen MyVoice.

3. Risikovurderinger knyttet til arbeidstaker- og menneskerettigheter og resultat av tiltak

Gjennom våre risikovurderinger har vi gjort undersøkelser av hvilke områder som berører oss mest for å identifisere i hvilke deler av menneske- og arbeidstakerrettighetsfeltet vi har størst risiko for avvik. Ut fra denne vurderingen ser vi at følgende områder kan være utfordrende, og derfor særlig viktige å følge opp:

3.1

EGNE ANSATTE

Generelt vurderes det å være lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i konsernet. De områder det er knyttet forhøyet risiko til er oppsummert under.

Risiko for vold og trusler fra kunder (potensielle, eksisterende eller tidligere)

Den mest vesentlige risikoen som våre ansatte er utsatt for er risiko for vold og trusler fra kunder.

Dette begrenser seg til kunderådgivere og andre som har direkte kontakt med kunder.

Det er registrert 21 trusselsaker i 2023, hvor majoriteten er trusler fra eksterne parter. Samtlige av disse er håndtert av intern utredning. 1–2 saker per år medfører tiltak utover samtale med trusselutøver.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Instruks og prosessbeskrivelse for håndtering av trusler, truende adferd og vold er tilgjengelig for alle medarbeidere i HMS-håndboken.
- Forebyggende tiltak inkluderer opplæring i gjeldende varslingsrutiner, informasjon om hvordan man skal opptre i vanskelige situasjoner, årlig trening på trusselsituasjoner, god bemanningsplanlegging og alarm i skrankeområder.
- Ved behov innkalles en egen responsgruppe, der blant annet Utredning, Konsernsikkerhet, relevant leder og HR deltar.
- Hver enkelt sak vurderes og håndteres konkret av intern utredning, herunder beslutning om saken skal politianmeldes, samt kortsiktige og langsiktige tiltak for oppfølging og beskyttelse av ansatte.
- Vi har identifisert enkelte faktorer som øker risikoen for trusler i ulike sammenhenger. Vi har identifisert risikoreducerende tiltak og gitt opplæring i disse.

Resultater av tiltakene:

- Grunnet svært få og ulike saker, er det vanskelig å måle effekten av tiltakene.

Engasjementsmålingen MyVoice viser en svak økning i ansattes tro på at Gjensidige vil reagere tilfredsstillende på alvorlige krenkelser på jobb.

Risiko for diskriminering eller manglende likebehandling av ansatte

I Likestillingsredegjørelsen fremkommer det utdypende informasjon om hvordan Gjensidige har jobbet med diskriminering, likestilling og

mangfold. HR har i samarbeid med Mangfolds- og inkluderingsutvalget arbeidet for å avdekke og vurdere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling.

Hvilke som er de mest aktuelle risikoene i Gjensidige er beskrevet i Likestillingsredegjørelsen.

Det er registrert fire hendelser knyttet til diskriminering og trakassering i 2023. Hendelsene er håndtert som uregelmessigheter i tråd med instruks for håndtering av uregelmessigheter og misligheter.

Tiltak for å forebygge og håndtere risiko inkluderer:

- Instruks for mangfold, og instruks for håndtering av uregelmessigheter og misligheter.
- Rutiner for forebygging og håndtering av mobbing, som er tilgjengelig for alle medarbeidere i HMS-håndboken.
- Vi har en etikk-postkasse og varslingskanal der ansatte kan melde fra om observasjoner og hendelser.
- Likestilling og diskriminering inkluderes i årlig medarbeidersamtale med leder og det er inkludert regelmessig som tema i anonyme MyVoice-undersøkelser.
- Tiltak for likestilling og diskriminering som er beskrevet i Likestillingsredegjørelsen.

Resultater av tiltakene:

- Likestillingsredegjørelsen beskriver resultater av tiltak.
- Engasjementsmålingen MyVoice viser at ansatte gir Gjensidige en stabil, høy score på likestilling.

Ansattes personvern

Som forsikringsselskap har vi en rekke personopplysninger om både kunder og ansatte. Behandling av personopplysninger innebærer en iboende risiko for at personopplysninger kan komme på avveie, herunder ansattes personopplysninger.

Ettersom ivaretagelse av personvern for kunder har høyt fokus i konsernet, er det også høy kunnskap og oppmerksomhet knyttet til ansattes

personvern. Det ble ikke meldt avvik om ansattes personopplysninger i 2023 som medførte høy risiko for ansatte. Hvert avvik er vurdert konkret, og tiltak er gjennomført. Ingen negative konsekvenser for personvernet for de ansatte er kjent.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Styrende dokumenter for håndtering av personopplysninger som gjelder for både kunder og ansatte, herunder policy, instruks for behandling av personvern for ansatte, personvernerklæring for ansatte og tilhørende rutiner.
- Jevnlig opplæring for ansatte og ledere knyttet til behandling av personopplysninger.
- Personvernombud gir råd om personvernspørsmål både når det gjelder kunder og ansatte, og overvåker og kontrollerer etterlevelse.
- Vi har et nettverk av representanter fra ulike avdelinger som har et særskilt ansvar for personvern.
- Vi har gode prosesser for håndtering av personvernhendelser, og for melding til de som berøres av brudd.

3.2

LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE

I aktsomhetsvurderingene kartlegger og vurderer vi vesentlighet og risiko for at vår virksomhet har negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede.

Det er ikke identifisert faktiske negative konsekvenser eller brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for leverandører og forretningsforbindelser, og generelt vurderes det å være lav risiko for dette. Områder det er knyttet forhøyet risiko til er oppsummert under.

Vi kjøper i all hovedsak tjenester fra våre leverandører, og i mindre grad varer. Samlet har vi over 9 000 leverandører fordelt på administrative og skaderelaterte innkjøp.

3.2.1

Administrative innkjøp

Administrative innkjøp inkluderer leie av kontorer, outsourcing-tjenester, kontorutstyr, reisetjenester og annet som er nødvendig for at våre ansatte skal kunne utføre arbeidet sitt. Denne typen leverandører er både lokale og internasjonale. Disse anskaffelsene har et betydelig omfang, og er derfor et viktig område å følge opp for Gjensidige. Noen administrative innkjøp er knyttet til utenlandske leverandører. blant annet i India, som vi har et særlig fokus på og følger opp gjennom blant annet å undersøke arbeidsbetingelser for ansatte hos leverandørene.

Bemanning og renhold: Renhold er generelt en bransje med høy risiko for brudd på anstendige arbeidsvilkår og risiko for utilstrekkelige HMS-forhold på arbeidsplassen. Bemanning og renhold regnes også som utsatte bransjer med tanke på sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (Kilde: Fafo-rapport 2019:35 Menneskehandel i arbeidslivet).

Tiltak:

- Jevnlige statusmøter med våre leverandører, med blant annet oppfølging av sykefravær og oppfølging av vår plikt til å informere og påse at lønns- og arbeidsvilkår er tilfredsstillende.
- Sikrer at leverandører har påkrevde godkjenninger og sertifiseringer.
- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser for de to største leverandørene innen bemanning og renhold i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

Geografi: Gjensidige har et fåtall leverandører med tilhørighet utenfor vårt virksomhetsområde. Leverandører med tilhørighet utenfor vårt virksomhetsområde kommer blant annet fra Storbritannia, Polen, USA, Irland, Israel og India. Leverandører med virksomhet i India og Israel er, gjennom aktsomhetsvurderingene, identifisert som de med høyest risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

India har laveste score på The Global Rights Index, som indikerer graden av respekt for arbeidstakerrettigheter i et land. Dette skyldes blant annet undertrykkende arbeidslover, manglende rett til fagorganisering, og voldelige angrep på demonstrerende arbeidstakere (Kilde: [Global Rights Index 2023](#)).

For Israel har indeksen for politisk ustabilitet og/eller politisk motivert vold økt til et kritisk nivå i forbindelse med krigen på Gaza. I Responsible sourcing tool fremkommer det at Israel har moderat risiko for menneskehandel i arbeidslivet, men at aktiv krig/konflikt kan bidra til svekkelse av rettstaten og potensielt øke denne risikoen (Kilde: [Responsible sourcing tool](#)).

Tiltak:

- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser av leverandørene i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.
- Det gjennomføres jevnlig vurderinger av land og selskapsrisiko.
- Det er gjennomført leverandørkontroll hos de utvalgte leverandørene.
- Fremover vil vi videreutvikle rutiner for leverandørkontroll med indikatorer for arbeidstaker- og menneskerettigheter.

3.2.2

Skaderelaterte innkjøp

Skaderelaterte innkjøp er innkjøp fra verksteder, håndverkere og andre som utfører reparasjoner eller på andre måter leverer erstatninger til våre kunder. Denne typen leverandører har i de fleste tilfeller nasjonal og lokal tilhørighet i de land vi har vår virksomhet. Dette er en naturlig konsekvens av at reparasjoner må utføres der hvor skadene har oppstått. Vi bidrar derfor i betydelig grad til regional og lokal verdiskaping i alle land hvor vi har aktivitet.

For skaderelaterte innkjøp er rammeavtaler en viktig tilnærming. Rammeavtalene gir oss muligheter til å gjennomføre systematisk kvalitetskontroll og bidra til leverandørutvikling. Våre rammeavtaler

inneholder krav til egenkontroll og dokumentasjon, og oppfølging av sosialt og miljømessig ansvar, herunder arbeidstakerrettigheter og etterlevelse av lovpålagte rettigheter og plikter.

Bygg og anleggsbransjen har generelt høy risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold, for eksempel gode HMS-forhold på arbeidsplassen. Byggebransjen regnes også som en utsatt bransje med tanke på sosial dumping og arbeidslivs-kriminalitet (Kilde: Fafo-rapport 2019:35 Menneskehandel i arbeidslivet). Som innkjøper av bygg- og anleggsmaterialer er det knyttet høy produktrisiko til leverandører innen bygg- og anleggsbransjen (Kilde: DFØs høyrisikoliste).

Gjensidige kjøper inn et stort volum, og har dermed stor påvirkningskraft overfor leverandører, og kan forhandle frem gode priser. Dette kan medføre lave marginer hos leverandører, noe som kan gå på bekostning av HMS-arbeid eller medvirke til lave lønninger og sosial dumping.

Tiltak:

- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger for syv landsdekkende leverandører som står for 80–85 prosent av reparasjonsvolumet innen eiendom og bygning.
- Vi har etablert et godt system for leverandør-oppfølging og -kontroll for leverandører innen skadereparasjoner for eiendom og bygning, som innebærer at etterlevelse av krav knyttet til bærekraft og compliance gjennomgås jevnlig.
- Vi vil vurdere å videreutvikle indikatorer og oppfølgingspunkter for HMS/ arbeidsforhold og lønn man kan leve av.

Bil- og verkstedsbransjen har generelt høy risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold, herunder risiko for lave lønninger, urettmessig tilbakehold av lønn og andre tvangslignende situasjoner. (Kilde: Etisk handel Norge, Møller Mobility Group.) Det kan også være risiko for utilstrekkelige HMS-forhold på arbeidsplassen. Lenger ned i leverandørkjeden vil bilutleie og påfølgende innkjøp av biler være knyttet

til høy produktrisiko. Produksjon av biler og kjøretøy, batterier og dekk er på DFØs høyrisikoliste. Produksjonen av biler innebærer først og fremst en risiko for brudd på menneskerettigheter i produksjon av komponenter og uthenting av råvarer.

Gjensidige kjøper inn stort volum og har dermed stor påvirkningskraft overfor leverandører, og kan forhandle frem gode priser. Dette kan medføre lave marginer hos leverandører, noe som kan gå på bekostning av HMS-arbeid, eller medvirke til lave lønninger og sosial dumping. Særlig sosial dumping kan være mest relevant for mindre leverandører i bilbransjen (for eksempel lokale verksteder).

Tiltak:

- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger for de største leverandørene i bilbransjen.
- Videre vil vi analysere leverandørdata-basen vår og gjennomføre grundigere undersøkelser for mindre leverandører.
- Vi har etablert et system for leverandør-oppfølging og -kontroll for leverandører av skadereparasjoner for biler, som blant annet innebærer at etterlevelse av krav knyttet til bærekraft gjennomgås jevnlig.
- Vi vil videreutvikle indikatorer og oppfølgingspunkter for HMS/ arbeidsforhold og levelønn.

3.2.3

Risiko- og aktsomhetsvurderinger for andre selskaper i konsernet

Redegjørelser etter åpenhetsloven for øvrige selskaper i konsernet som er underlagt kravene:

- [Gjensidige Pensjonsforsikring AS](#)
- [Gjensidige Mobility Group AS](#)
- [RedGo Norway AS](#)
- [Flyt AS](#)

Redegjørelsene oppdateres minimum årlig, og er tilgjengelige på [Åpenhetsloven – Gjensidige.com](#)

4. Resultater av vår oppfølging av leverandører i 2023

- 95 prosent av utbetalingene gjøres til leverandører som har signert Supplier Code of Conduct og dermed er forpliktet til å følge FNs Global Compact-prinsipper.
- Vi har fulgt opp 73 av våre største leverandører gjennom EcoVadis-plattformen. Alle leverandører får tilbakemelding om forbedringsområder i dialog med våre innkjøpsansvarlige eller direkte fra EcoVadis-plattformen.
- Overordnet aktsomhetsvurdering av leverandører og forretningspartnere i 2022 resulterte i at 38 leverandører ble valgt ut for en grundigere undersøkelse i 2023. Som del av arbeidet ble det innhentet ytterligere informasjon om leverandørene, blant annet gjennom spørreskjema, gjennomgang av EcoVadis-resultater og annen tilgjengelig informasjon. Arbeidet pågår, men faktiske negative konsekvenser er ikke avdekket.
- For 2024 vil vi videreutvikle rutiner og tiltak. Vi vil også følge opp de utvalgte leverandørene jevnlig. I tillegg vil vi gjennomføre ytterligere analyse av utvalgte områder.

Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre våre systemer og rutiner for overvåkning av leverandørenes håndtering av menneske- og arbeidstakerrettigheter, og for miljøpåvirkning. Vi søker også samarbeid med andre selskaper for å bidra til å styrke vårt felles ansvar for arbeidstaker- og menneskerettigheter, samt finne frem til stadig mer effektive tiltak og verktøy for å avdekke brudd og utbedre disse.