



# KLP Eiendoms redegjørelse for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2023. Den er styrebehandlet i rapporteringspliktige virksomheter i KLP Eiendom den 07.05.2024, og undertegnet av styret den 07.05.2024

## Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Om KLP Eiendom og organisering.....	3
Metode for aktsomhetsvurderinger .....	4
«OECD-hjulet» .....	4
Forankring, retningslinjer og rutiner.....	4
KLP Eiendom som innkjøper.....	4
Strategi og mål.....	4
Retningslinjer, rutiner og forankring.....	5
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak...6	
Risikovurdering og prioriteringer fremover.....	8
KLP Eiendom som utleier .....	8
Strategi og mål.....	8
Retningslinjer, rutiner og forankring.....	8
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak.....9	
Risikovurdering og prioriteringer fremover.....	9
KLP Eiendom som arbeidsgiver.....	9
Strategi og mål.....	9
Retningslinjer og forankring.....	9
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak.10	
Risikovurdering og prioriteringer fremover.....	11
Om denne redegjørelsen .....	12

## Innledning

KLP Eiendom ble i 2022 underlagt Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, heretter omtalt som Åpenhetsloven.

For regnskapsåret 2022 viste vi til en felles redegjørelse med KLP-konsernet, men for regnskapsåret 2023 utarbeider vi egen redegjørelse som omfatter alle våre datterselskaper, og blir publisert på klpeiendom.no i tillegg til klp.no. En del av innholdet i redegjørelsen vil være tilnærmet identisk med KLP-konsernet sin, blant annet det som omhandler KLP som arbeidsgiver, men også andre forhold.

Fra flere år tilbake har KLP-konsernets arbeid med menneskerettigheter og ansvarlighet vært forankret i flere internasjonalt anerkjente mål og normer, deriblant OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og OECDs prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. Vi, som datterselskap av KLP, er opptatt av å respektere de grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettighetene i hele vår virksomhet og i alle våre aktiviteter.

Åpenhetsloven er en norsk lov som skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven skal også bidra til å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomhetene håndterer negative konsekvenser på disse områdene

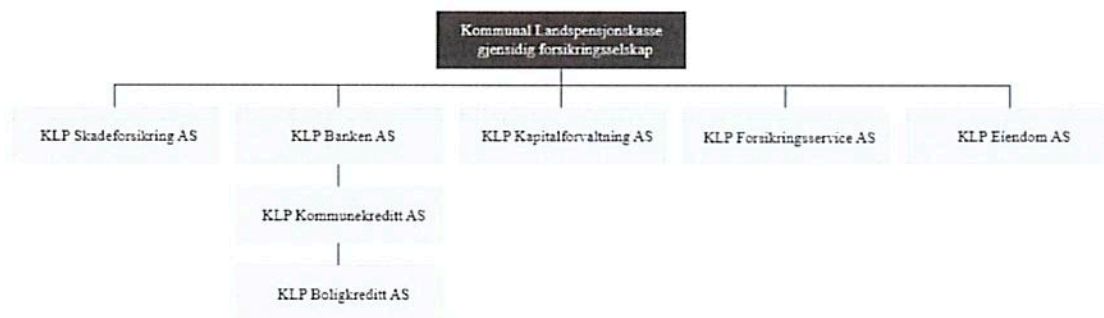
I denne redegjørelsen kan du lese mer om våre aktsomhetsvurderinger knyttet til forhold som omhandler KLP Eiendom som arbeidsgiver, KLP Eiendom som utleier og KLP Eiendom som innkjøper.

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

Vi håper at denne redegjørelsen gir et godt innblikk i hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger og tiltak for å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet, men også at redegjørelsen kan være med på å bidra til å øke tilliten og dialogen mellom oss og våre interessenter. Derfor er vi åpne for tilbakemeldinger og forslag til forbedringer. Dersom du har spørsmål eller kommentarer til redegjørelsen, eller har behov for mer informasjon om hvordan vi jobber med menneskerettigheter og anstendig arbeid, ber vi deg om å kontakte oss på [info@klp.no](mailto:info@klp.no).

## Om KLP Eiendom og organisering

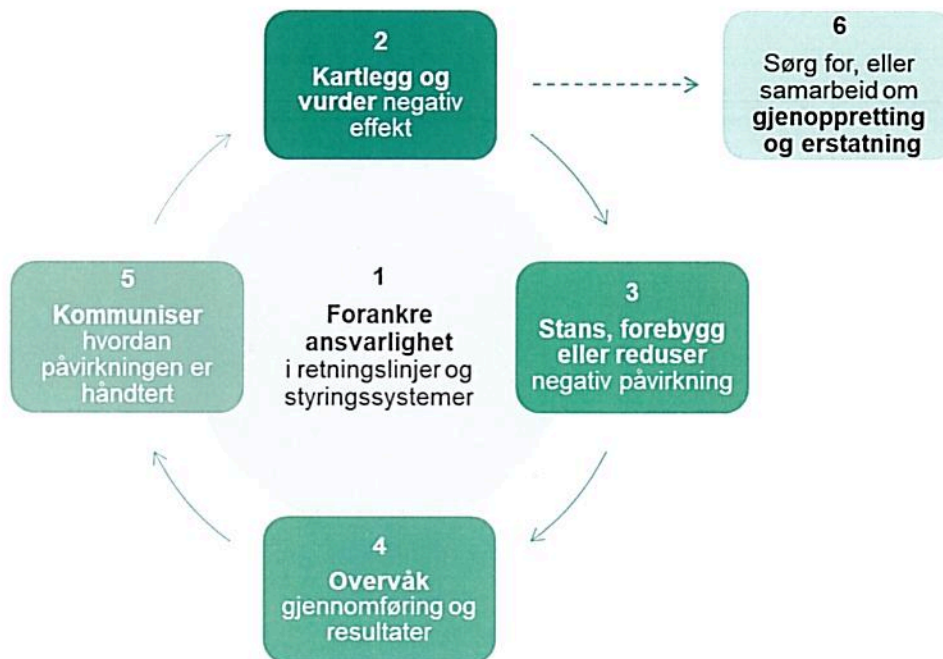
KLP Eiendom er et heleid datterselskap av KLP. KLPs satsing på eiendomsmarkedet er en del av den langsiktige kapitalforvaltningen. KLP Eiendom er ett av Skandinavias største eiendomskonsern, og selskapets forretningsidé er verdiskapning gjennom investering, utvikling og utleie av fast eiendom i tråd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



## Metode for aktsomhetsvurderinger

### «OECD-hjulet»

Overordnet følger vi stegene i «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv» som er beskrevet i hjulet under. Med bruk av denne metoden søker vi å kartlegge risiko slik at vi kan håndtere den risikoen som foreligger og søke å unngå negativ påvirkning på samfunn, mennesker og miljø. Beskrivelse av KLP Eiendoms arbeid med bærekraft er medtatt i KLPs bærekraftregnskap i KLP-konsernets årsrapport 2023.



### Forankring, retningslinjer og rutiner

I KLP Eiendom 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, Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørutvalg og Retningslinje for likestilling og mangfold.

I tillegg har vi rutiner tilknyttet våre innkjøp og kontraktsinngåelser hvor vi forplikter hver enkelt ansatt til å opptre ansvarlig, med mål om å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Viktige områder for vårt arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold er altså; som innkjøper, som utleier og i vår egen organisasjon.

### KLP Eiendom som innkjøper

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

### Strategi og mål

KLP Eiendom har som ambisjon å være ledende innen samfunnsansvar og bærekraft. Dette er viktig fordi vi forvalter store verdier og våre eiere forventer en bærekraftig samfunnsutvikling. Leietakere stiller strengere krav og vi tror en bærekraftig forvaltning av verdiene er en nødvendig forutsetning for fremtidig verdiskapning. Med økende klimarisiko blir behovet for bærekraftig eiendomsforvaltning og utvikling helt avgjørende. Et av våre

uttalte strategiske satsningsområder er derfor følgende; Vi skal utnytte våre stordriftsfordeler og langsiktige tenkning til å ha en bærekraftig (ESG) drift, forvaltning og prosjektutvikling.

KLP Eiendom er, og skal være, sertifisert i henhold til ISO 9001 og ISO 14001, noe som stiller en rekke krav til vår virksomhetsstyring. Vi skal blant annet kunne vise til dokumenterte rutiner som sikrer styring og kontroll i effektive prosesser og vårt arbeid med kontinuerlig forbedring. Gode prosesser og rutiner for innkjøp og leverandørvalg, herunder jevnlig leverandørevalueringer er også et nedfelt krav i ISO-standarder.

### *Målsettinger knyttet til KLP Eiendom sine innkjøp*

Våre mål for bærekraftige innkjøp er:

- Bærekraft skal være et vurderingskriterium ved valg av leverandør og produkt/ tjeneste på lik linje med kriterium som pris og kvalitet. Ved større anskaffelser og i entreprisekontrakter skal vurderingene dokumenteres.
- Ved innkjøp av produkter og tjenester med høy bærekraftsrisiko, gjør KLP Eiendom etablerte og forholdsmessige tiltak for å redusere risikoen, med utgangspunkt i listen for høyrisikoprodukter som forvaltes av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring.
- Våre leverandører er gjort kjent med våre prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøradferd og etiske retningslinjer for samhandling, og en aksept av disse er en forutsetning for gyldig avtale med oss.
- Vi prioriterer leverandører som rapporterer på sine klimagassutslipp i et klimaregnskap. Informasjonen hentes inn via et nettskjema og vil tilgjengeliggjøres i vår leverandørliste.
- Vi beregner klimagassutslipp for våre største innkjøp. Terskelverdi er foreløpig ikke besluttet. Typisk vil dette kravet gjøres gjeldende i utviklingsprosjekter, rehabiliteringsprosjekter og større leietakertilpasninger.

### Retningslinjer, rutiner og forankring

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

Dette arbeidet er forankret i vår overordnede rutine for anskaffelser i KLP Eiendom samt i vår rutine for aktsomhetsvurderinger. For å sikre at vi foretar ansvarlige innkjøp og leverandørvalg er det nedfelt noen felles innkjøpsregler som skal følges i alle typer innkjøp i vår virksomhet. I tillegg er konkrete tiltak og prosedyrer for gjennomføring inntatt i respektive verktøy og rutiner som er tilpasset hvilken prosess det gjøres innkjøp fra. Eksempelvis vil vi ved inngåelse av større entreprisekontrakter og service- og rammeavtaler kreve en grundigere redegjørelse i vurderinger som skal legges til grunn ved valg av leverandør med tanke på våre krav til bærekraftige og ansvarlige innkjøp.

Det er et nedfelt krav at vi ved alle innkjøp som foretas i KLP Eiendom skal kommunisere våre prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøradferd og etiske retningslinjer for samhandling. Prinsippene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. I tillegg har vi tilføyd et avsnitt som omhandler seriøsitetsskrav og aktsomhetsvurderinger for bygg og anlegg i henhold til Oslo-modellen, hvor formål er å bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Dette kommuniseres til våre norske leverandører og våre forventninger inkluderer at leverandører:

- Stiller tilsvarende krav til sine underleverandører som vi stiller til våre
- Bruker fast ansatte i 100% stilling på våre byggeprosjekter
- Bruker faglærte håndverkere i minst 50 prosent av arbeidede timer på våre byggeprosjekter
- Bruker lærlinger i minst 10 prosent av arbeidede timer på våre byggeprosjekter
- Bruker maksimalt to ledd underleverandører under seg på våre byggeprosjekter
- Bruker personer i de mest sentrale posisjonene på våre byggeprosjekter som gjør seg godt forstått på norsk
- Stiller krav om HMS-kort fra dag én og system for elektronisk oppfølging av arbeidere
- Følger «Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold»
- Stiller nødvendige ressurser og dokumentasjon til disposisjon for KLP
- Informerer sine arbeidere om hvilke rettigheter de har etter «Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.»

- Sørger for tilfredsstillende kvalitet på innkvarteringen de tilbyr sine arbeidere, og som et minimum følger de krav til innkvartering som Arbeidstilsynet opplyser om på sine hjemmesider
- Alltid sørger for adskilte garderobes for kvinner og menn på våre byggeplasser
- Alltid utbetaler lønnen elektronisk til arbeidernes bankkonto
- Aldri gjennomfører innkjøp av underentrepriser, materialer, varer, utstyr, maskiner etc. med kontant betaling

Videre presiserer vi her at en aksept av KLPs prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørferd og etiske retningslinjer for samhandling er en forutsetning for en avtale med KLP Eiendom. Ved inngåelse av avtale viser leverandør sin tilslutning til innholdet og plikter å gjøre seg kjent med disse retningslinjer og etterleve de fullt ut. Leverandøren forventes å stille tilsvarende krav overfor egne leverandører og aktsomt jobbe for å ivareta samfunnsansvar i leverandørkjeden. Tilsvarende kommuniseres ved våre anskaffelser i øvrige land. 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.

I tillegg til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger ved kontraktsinngåelser, opprettelse av nye leverandører og fortløpende evalueringer, skal vi årlig gjennomføre en overordnet aktsomhetsvurdering av hele vår portefølje med utgangspunkt i analyse av hvilke virksomheter vi har inngått forretning med.

### *Varslingskanaler og klagemekanismer*

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

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

Arbeidet for ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i innkjøp gjøres etter en risikobasert tilnærming. Vi prioriterer innsatsen etter sannsynlighet og konsekvens for brudd på våre prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørferd, 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 myndighetene og andre aktuelle kilder. Vurderingen gjøres generelt per innkjøpskategori, basert på produkt eller bransje, og for produksjonsland eller region.

Med utgangspunkt i denne kartlegging og analyse samt investert beløp, gjør vi en utvidet kontroll mot enkelte leverandører i form av en spørreundersøkelse. Formålet med utvidet kontroll er å avdekke om det er risiko for at vi direkte eller indirekte bidrar til negative konsekvenser for mennesker eller samfunn i vår forretningsvirksomhet og i de investeringer vi gjør.

Undersøkelsen ble sendt ut i juni 2023 til leverandører brukt i Norge og spørsmålslisten ble utarbeidet i samarbeid med KLP-konsern. 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. For 2024 vil undersøkelsene også omhandle leverandører benyttet i de øvrige landene hvor vi har virksomhet.

I første omgang ble skjemaet sendt ut til 61 leverandører, som til sammen utgjorde ca 53 % av våre norske innkjøp. I tillegg til omsetning og bransje, ble utvalget basert på informasjon i media knyttet til risiko rundt ansettelsesforhold. Av de 61 utsendte undersøkelsene har 50 selskap gjennomført undersøkelsen (82 %). Det er foretatt flere runder med purringer, og det har i en del tilfeller vært krevende å finne rett kontaktperson for undersøkelsen. Av selskapene som ikke har svart på undersøkelsen er det flere viktige leverandører som vil bli fulgt opp videre, og det presiseres at å unnlate å svare ut henvendelsen kan ha betydning for selskapet nåværende og fremtidige avtaler mot KLP Eiendom. Det vil også vises i leverandørlisten om et selskap har unnlatt å svare.

Svarene fra ESG-undersøkelsen har blitt vektet med poeng som er summert opp til en "ESG-score" og en klassifisering innenfor kategoriene rød, oransje og grønn. Klassifiseringen indikerer i hvilken grad leverandørene har et godt system for oppfølging av miljømessige, sosiale og selskapsmessige forhold, eksempelvis sertifiseringer og internkontrollsystemer. Av de fullførte besvarelsene ble 7 klassifisert med rød score (14 %), 11 med oransje score (22%), og 32 med grønn score (64%). I tillegg har alle leverandører som ikke har respondert foreløpig fått en rød klassifisering.

En rød "ESG-score" betyr ikke nødvendigvis at det er høy risiko for brudd på arbeids- og menneskerettigheter i vårt kundeforhold med denne leverandøren, men det indikerer hvilke selskaper som bør følges opp ytterligere. Flere av disse leverandørene er mindre rådgiverselskaper med få ansatte og ingen leveranse av fysiske produkter. Videre oppfølging av leverandørene er en kontinuerlig prosess og en del av prosjektoppfølgningen.

Tabell under viser status i etterkant av vår kartlegging og leverandørundersøkelse (innhentet ESG-informasjon).

Gjennomgang av leverandører i 2023	Antall leverandører	Samlet omsetning i mill kr
Vesentlige leverandører	61	916
Leverandører omfattet av DFØs høyrisikoliste	15	543
Leverandører grønn ESG-score	32	719
Leverandører oransje ESG-score	11	100
Leverandører rød ESG-score/ ikke besvart (under oppfølging)	18/11	97/63

Vi skal bruke vår innflytelse til å eventuelt la være å samhandle med de leverandører vi anser det er høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i etterkant av vår kartlegging og svar på spørsmål. Dette gjelder også om vi avdekker omtale av leverandører og eller forretningsforbindelser som tilsier at det er økt risiko for at de ikke etterlever åpenhetslovens krav.

Vi må jevnlig vurdere våre leverandører og forretningspartnere og kontrollere at de overholder forpliktelsene sine og faktisk gjennomfører planlagte tiltak for å forebygge og redusere skade.

Alle som utfører innkjøp og inngår avtaler på vegne av KLP Eiendom vil være ansvarlig for å følge opp evt. tiltak overfor aktuelle leverandører og forretningsforbindelser (identifisert ved risiko-analyse og utvidet kartlegging).

### *Leverandørrevisjoner og påseplikt-kontroller*

KLP Eiendoms viktigste verktøy for å stanse og identifisere negative konsekvenser basert på vår aktsomhetsvurdering er å gjennomføre leverandørrevisjoner. Slike revisjoner tar da blant annet utgangspunkt i lovpålagte arbeidstidskontroller og påseplikt-kontroller. En arbeidstidskontroll innebærer at det utføres kontroller for å sikre at arbeidstidene som blir rapportert og praktisert av underentreprenører (UE) og andre leverandører er i tråd med lovgivningen. Dette kan inkludere sjekker av overtid, hviletider og generell overholdelse av arbeidsmiljølovens krav til arbeidstid.

I prosjektet «Teknostallen», hvor vi er byggherre, ble det i 2023 gjennomført to seriøsitetkontroller av underentreprenører av vår hovedentreprenør, for å påse at alle kontraktsforpliktelser rundt arbeidsvilkår blir fulgt. Ingen vesentlige avvik ble avdekket. Dette sikrer ikke bare juridisk overholdelse, men også et sunt og rettferdig arbeidsmiljø på byggeplassen.

I tillegg har vi i 2023 initiert revisjoner av to av våre leverandører hvor formål er å gi et statusbilde av leverandørens rutiner på viktige områder som oppfyllelse av lover og regler innenfor HMS, ansettelsesforhold, kompetanse, samfunnsansvar, kvalitetssikring og miljø.

### *Særlige vurderinger knyttet til leverandører av solcelleanlegg*

Leverandørkjeden for solceller er til dels uoversiktlig, da produksjons- og utvinningsleddene ofte er lokalisert i Asia der det mangler informasjon om overholdelse av arbeidstakers rettigheter. En høy andel av utvinningen av råstoff (silisium), foredling av råstoff og produksjon av solcellepaneler foregår i dag i Kina i Xinjiang-provinsen, som er assosiert med tvangsarbeid.

Ved innkjøp av solceller til våre bygg stiller vi krav i tilbudsprosessen om at leverandørene skal beskrive hvordan de arbeider med aktsomhetsvurderinger i sin leverandørkjede. Det jobbes hardt med dokumentasjon i solcellemarkedet, og vi har forventninger om at leverandørene skal kunne fremlegge en tredjeparts verifisert verdikjede på sine solcellepaneler.

## Risikovurdering og prioriteringer fremover

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

I 2024 vil KLP Eiendom fortsette arbeidet med aktsomhetsvurderinger som et forebyggende tiltak, og evaluere og forbedre prosessen løpende. Leverandørundersøkelsene vil utvide til alle de landene vi har eiendom i, og ta for seg flere leverandører enn 2023 undersøkelsene. I tillegg vil vi se på forenkling av verktøy som innkjøpere benytter i arbeidet.

## KLP Eiendom som utleier

KLP Eiendom forvalter en eiendomsmasse til en verdi av ca kr 93 mrd. pr. 31.12.23 fordelt på kontoreiendommer, handelseiendommer, hoteleiendommer og tomter/ annen eiendom.

### Strategi og mål

KLP Eiendom skal være blant Skandinavias fremste forvaltere av kontoreiendommer, og vi skal eie og forvalte kjøpesentre og hoteller på de mest sentrale beliggenheter. Vi skal være rustet til å håndtere utleie, daglig drift og tett oppfølging av alle leietakerne.

### *Målsettinger knyttet til KLP Eiendom sin utleievirksomhet*

Det å ha fornøyde kunder og brukere er et av våre strategiske satsningsområder. Høy kundetilfredshet er nøkkelen til langsiktige leieforhold. Vi skal jobbe systematisk for å etablere og beholde gode relasjoner med våre leietakere som bidrar til høy utleiegrad i våre eiendommer. For å bygge varige konkurransefortrinn skal KLP Eiendom i sin virksomhet vektlegge kundenes og brukernes behov. Vi skal sørge for at kundene opplever både våre lokaler og vår forvaltning som konkurransedyktig og like bra eller bedre enn det som er lovet.

### Retningslinjer, rutiner og forankring

Å være en ansvarlig utleier er forankret i både vår strategi og sentrale retningslinjer. KLP Eiendom har alltid gjort løpende skjønnsmessige aktsomhetsvurderinger av fremtidige kunder når det gjelder å opprettholde vårt ønske og krav om å ta samfunnsansvar. Disse aktsomhetsvurderingene har tidligere ikke vært systematisert eller skriftliggjort, og oppmerksomheten når det gjelder menneske- og arbeidstakerrettigheter har særskilt vært rettet mot kjøp av varer og tjenester ved ombyggingsarbeider i forbindelse med vårt utleiearbeid. I 2022 iverksatte vi flere tiltak for å sikre fokus på menneske- og arbeidstakerrettigheter hos våre kunder, og vi etablerte egen rutine for etterfølgelse av åpenhetsloven. Denne omtaler blant annet vår behandling av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I standard leiekontrakt tilføyde vi et eget punkt om åpenhetsloven som sier; utleier og leietaker forplikter seg til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vi har kommunisert våre rutiner og de krav åpenhetsloven stiller til våre leietakere.



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

Vårt CRM-system ivaretar oversikter på våre aktsomhetsvurderinger, og det er etablert eget skjema for evalueringsarbeidet her. Vi nådde vårt mål om å få på plass vurderinger for alle våre eksisterende norske kundeforhold pr 01.07.2023. Ved inngåelse av leiekontrakt med nye norske leietakere gjennomføres aktsomhetsvurdering som del av tilbudsprosessen. Vi klassifiserer leietakerne ut ifra vurdert risiko. Leietakere der særskilt risiko er identifisert blir fulgt opp.

Våre leiekontrakter regulerer ansvar og rettigheter knyttet til lokalene og den fysiske aktiviteten som skjer i lokalene. Leieforholdet er også regulert av en rekke lover og bestemmelser som ikke eksplisitt er nevnt i leiekontrakten. Som hovedregel har utleier ansvar for at lokalene tilfredsstiller krav og er godkjent for det formålet det leies ut til. Leietaker er ansvarlig for at den bruken de gjør av lokalene er i henhold til formålet i leiekontrakten og i henhold til gjeldende bestemmelser på området, for eksempel om arealbruk pr ansatt, rømming, luftmengder og temperatur. Som arbeidsgiver vil de også være bundet av bestemmelser som ferieavvikling og overtidarbeid etter lokale regler. Begge parter er i tillegg bundet av en rekke lover og bestemmelser som regulerer den aktiviteten de driver med i og utenfor lokalene.

## Risikovurdering og prioriteringer fremover

Vi fortsetter med fortløpende aktsomhetsvurderinger som en del av vår tilbudsprosess til nye leietakere og overvåker og krever tiltak der vi ser behov om det foreligger risiko for manglende etterlevelse hos eksisterende kunder. Vi har avdekket brudd på anstendige arbeidsforhold og følger opp tilfellene.

## KLP Eiendom som arbeidsgiver

KLP Eiendom 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 konsernet skal være som arbeidsgiver. Engasjerte mennesker et eget fokusområde i konsernstrategien.

### *Målsettinger knyttet til KLP Eiendoms ansatte*

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

- Være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende arbeidsmiljø
- Arbeide aktivt med å forebygge sykefravær, og ha som et mål å ha lavere sykefravær enn 4 prosent i gjennomsnitt per år
- Ha kjønnsbalanse i ledende stillinger og i styrene
- Ha kjønnsbalanse i 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 Eiendom 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.

I Norge er KLP konsernet 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 norske ansatte i selskapet og heleide norske datterselskap, unntatt toppledelse og ledere som rapporterer til disse, samt midlertidig ansatte i korte engasjement. I Sverige og Danmark er arbeidsgiverselskapene ikke medlem i tilsvarende organisasjon. I Sverige er det etablert avtaler som langt på vei speiler relevante tariffavtaler, mens det i Danmark er lokale individuelle avtaler.

Arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften er blant det viktigste norske 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, men har for tiden et sykefravær som er høyere enn vår langsiktige målsetning.

### *Varslingskanaler og klagemekanismer*

Å kunne varsle om kritikkverdige forhold er en viktig rettighet for ansatte. KLP Eiendom har et varslingsinstitutt og reglement og rutiner for håndtering av varsel, som skal medvirke til at KLP Eiendom 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. KLP konsernet 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 fagstillinger og lederstillinger
- Rekruttering av kvalifiserte søkere med et bredt mangfold
- At ansatte opplever å bli respektert for den de er

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

I lønnsprosesser har vi særlig fokus på likelønnsperspektivet.

I KLP Eiendom konsernet har vi kvinnelig administrerende direktør i KLP Eiendom Trondheim, i KLP Fastigheter (Sverige) og i KLP Ejendomme (Danmark). I 2024 får vi også kvinnelig administrerende direktør for hele KLP Eiendom konsernet.

### *Helse, miljø og sikkerhet (HMS)*

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

KLP gjennomfører jevnlige 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. Våre HMS-mål samt måloppnåelse og forbedringstiltak blir diskutert med vernetjenesten og tillitsvalgte, og legges frem i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Det er generelt lite overtidsbruk i KLP Eiendom, men likevel noen variasjoner innenfor de ulike områdene.

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

### *Ansatte*

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

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger;

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

KLP konsernet 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 intervju prosess, og artikler på intranett om stillinger og arbeidsmiljø har hatt god effekt. For å tiltrekke oss flere kvalifiserte søkere har vi deltatt på ulike utdanningsmesser, jobbet med promoteringer i en større bredde av kanaler, tilpasset språk og budskap i annonsetekster.

KLP Eiendoms seniorer representerer verdifull arbeidskraft og kompetanse for selskapet. KLP konsernet 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.

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

### **Risikovurdering og prioriteringer fremover**

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

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

## Om denne redegjørelsen

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

Redegjørelsen er fremlagt styret i KLP Eiendom 07.05.2024, og signert i tråd med regnskapsloven § 3-5 om undertegning av årsregnskap og årsberetning, jf. åpenhetsloven § 5(4). Redegjørelsen ble signert av styret og administrerende direktør i KLP Eiendom den 07.05.2024.

\*\*\*



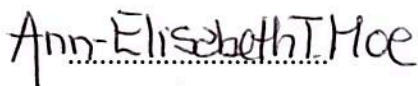
Aage Elmenhorst Schaanning

(styrets leder)



Rune Hørnes

(styremedlem)



Ann Elisabeth Tunli Moe

(styremedlem)



Tor Jakob Reitan

(styremedlem)



Mimi Kristine Berdal

(styremedlem)



Bjarte Kristian Bratten

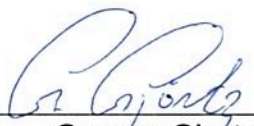
(styremedlem - ansatt)

Redegjørelsen er fremlagt for styret 23.05.2024, og signert i tråd med regnskapsloven § 3-5 om undertegning av årsregnskap og årsberetning, jf. åpenhetsloven § 5(4). Redegjørelsen ble signert av styret 23.05.2024.

**Styret i:**

KLP Eiendom Oslo Holding AS  
Akersgata 64/68 AS  
Akersgaten 55 AS  
AS Hotel Atlantic  
Barcode Basement AS  
Barcode Hjemmel 1 AS  
Byporten ANS  
Drammensveien 288 AS  
Fornebu Park Hotel AS  
Fornebu Senter AS  
Frydenlund Eiendom ANS  
Glasmagasinet ANS  
Glasmagasinet Stortorvet AS  
Hjemmel Lysaker Torg 45 Bygg E ANS  
Hjemmel Lysaker Torg 45 Bygg E ANS  
Hjemmel Stavanger Airport Hotel AS  
Holbergs Terrasse AS  
Holbergsgt. 1 AS  
Hvaltorvet Senter AS  
KLP Bergerveien 12 AS  
KLP Biskop Gunnerusgate 14B AS  
KLP Citypassagen AS  
KLP Drammensveien 144 AS  
KLP Eiendom ROM AS  
KLP Eiendom Spania AS  
KLP Eiendomsinvest AS  
KLP Eiendomsservice AS  
KLP Eufemia AS

KLP Eiendom Oslo AS  
KLP Fornebuparken AS  
KLP Gardermoen Airport Hotel AS  
KLP Hansteensgate 2 AS  
KLP Huset AS  
KLP Ibsenkvartalet AS  
KLP Lysaker Torg 35 ANS  
KLP Lysaker Torg 45 AS  
KLP Munkedamsveien 35 AS  
KLP Munkedamsveien 62 AS  
KLP Nordbyen AS  
KLP Næringsbygg Oslo AS  
KLP Schweigaardsgate 17-19 AS  
KLP Schweigaardsgate 21 AS  
KLP Schweigaardsgate 23 AS  
KLP Selma Ellefsens Vei 8 AS  
KLP Stavanger Airport Hotel AS  
KLP Tjuvholmen Allé 16 AS  
KLP Universitetsgata 8 AS  
Lensmannslia 4 AS  
Nora Eiendom AS  
Nora Stensparken AS  
Paleet Karl Johan ANS  
Pilestredet 75 C AS  
Slottsparken Eiendom ANS  
Stensberggt. 26 AS  
Trondheimsvn 2 ANS  
Wergelandsveien 1-3 AS

  
Gunnar Gjørtz

  
Ellen Langeeggen

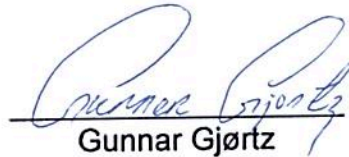
  
Christopher Raanaas

Redegjørelsen er fremlagt for styret 23.05.2024, og signert i tråd med regnskapsloven § 3-5 om undertegning av årsregnskap og årsberetning, jf. åpenhetsloven § 5(4). Redegjørelsen ble signert av styret 23.05.2024.

**Styret i:**

KLP Eiendom Trondheim AS

KLP Eiendom Trondheim Holding AS



Gunnar Gjørtz

**Styret i:**

KLP Eiendomsdrift Trondheim AS  
KLP Næringsbygg Trondheim AS  
KLP Ranheimsveien 10 AS  
KLP Teknobyen AS  
KLP Sluppen AS  
KLP Gryta AS  
KLP Tempeveien 22 AS  
KLP Peter Egges Plass AS  
KLP Haakon VII's gt. 6 AS  
KLP Klæbuveien AS  
KLP Østre Rosten 8 AS

KLP Ferjemannsveien 10 AS  
Hell Hotell AS  
KLP Sandfærhus AS  
KLP Bassengtømten AS  
KLP Skipsbygget AS  
KLP Verkskontorene AS  
KLP Zander Kaaes gt. 7 AS  
KLP Ranheimsveien 9 AS  
KLP Jonsvollskvartalet AS  
KLP Dybdahlgården AS



Ruth Hege Falch Havdal



Håvard Sande



Rune Aunehaugen