

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2025

Gjensidige Forsikring ASA konsern



Innhold

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger, 2025, Gjensidige ASA	3
1. Rammeverk for å ivareta menneskerettigheter og arbeidsforhold	4
1.1. VÅRE ANSATTE	4
1.2. LEVERANDØRER	7
1.3 INVESTERINGER OG KAPITALFORVALTNING	7
2. Rutine for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger	8
2.1. EGNE ANSATTE	8
2.2. LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE	8
3. Risikovurderinger knyttet til arbeidstaker- og menneskerettigheter og resultat av tiltak	9
3.1 EGNE ANSATTE	9
3.2 LEVERANDØRER OG FORRETNINGSPARTNERE	12
4. Resultater av vår oppfølging av leverandører i 2025	14
5. Investeringer	15
6. Veien videre	15



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2025, Gjensidige ASA

Denne redegjørelsen gjelder for året 2025. Redegjørelsen omfatter virksomheten til Gjensidige Forsikring ASA (GF), med datterselskapene Gjensidige Pensjonsforsikring (GPF), Gjensidige Mobility Group (GMG), REDGO Norway AS og Flyt AS. Denne rapporten er en felles redegjørelse for Gjensidige konsernet, og rapporten inneholder konsernfelles elementer, slik som rammeverk, retningslinjer og rutiner. I tillegg inneholder den foretaksspesifikke elementer for de selskapene i konsernstrukturen som er selvstendig underlagt plikt til å utarbeide redegjørelser.

Gjensidige forsikring ASA

Skadeforsikring er vår kjernevirksomhet, i Norge, Danmark og Sverige. I tillegg tilbyr vi pensjons- og spareprodukter i Norge gjennom Gjensidige Pensjonsforsikring (GPF), samt bilbergingsstjenester gjennom Gjensidige Mobility Group (GMG). Gjensidiges organisering og virksomhet er beskrevet i konsernets årsrapport for 2025. Se særlig kapitlene Selskapsstyring (s. 176-187), Gjensidiges forretningsmodell (s. 31-32), vår segmentbeskrivelse (s. 35-36), Investeringer (s. 41-43), Egen arbeidsstyrke (s. 142-153), samt Arbeidere i verdikjeden (s. 154-163).

Gjensidige Pensjonsforsikring AS (GPF)

GPF er et heleid datterselskap av Gjensidige Forsikring ASA og har hovedkontor i Oslo. Ved utgangen av 2025 hadde foretaket 140 faste ansatte, hvor i utgangspunktet all aktivitet foregår fra Oslo. I tillegg er det egne avdelinger for marked og digitalisering, produktutvikling, teknisk IT støtte/utvikling, investering og administrative stillinger.

Selskapets virksomhet er rettet mot liv- og pensjonsmarkedet og det tilbys produkter til både private og bedrifter. Pensjon er et satsningsområde som bidrar til at Gjensidige kan være en komplett leverandør av forsikrings- og pensjonsprodukter til privat- og næringslivskunder. Virksomheten bidrar til å styrke kunderelasjonen og lojaliteten på tvers hos Gjensidige konsernets kunder. Selskapet ble etablert i 2005 og fokuserer på salg av innskuddsbaserte pensjonsordninger og risikodekninger. Foretaket leverer produkter innen følgende hovedgrupper:

- Kollektiv tjenestepensjon - Innskuddsbaserte ordninger med tilknyttede risikodekninger
- Forvaltning av pensjonskapitalbevis og fripoliser

- Individuell pensjonssparing (unit linked)
- Individuell uførepensjon
- Fondskonto (kapitalforsikring)

Foretaket tilbyr utelukkende eksternt forvaltede fond som plasseringsalternativ. Distribusjon av foretakets produkter skjer hovedsakelig gjennom morforetaket GF. I tillegg benytter GPF seg av andre eksterne samarbeidspartnere. Private pensjonsprodukter distribueres på nett og gjennom et eget rådgivingsteam. GPF sin virksomhet er ytterligere beskrevet i årsrapport, og på selskapets hjemmesider.

Gjensidige Mobility group (GMG)

GMG er etablert for å fronte GF sin satsning innen mobilitet. GMG eier Flyt og REDGO Sweden AB med 100% eierandel, REDGO Sweden AB er eier av REDGO Norway AS og REDGO Finland OY. REDGO Finland eier igjen REDGO Estonia EE og REDGO Lithuania. GMG har også eierandeler i selskapet Spense AS med 10,4%. GMG er konsernspissen av gruppen. GMG AS innehar flere av konsernfunksjonene til datterselskapene, deriblant ledelse av alle funksjonsområder, samt skal støtte økonomi, HR, IT og forretningsutvikling.

REDGO Norway AS (REDGO)

Redgo tilbyr veihjelpstjenester i Norge som inkluderer veihjelp og reparasjoner på stedet, tauing og transport og videreformidling av leiebil/transport og overnatting. I tillegg til kundeservice-senter. REDGO-selskapene består i hovedsak av vaktentraler i hvert land, støttefunksjoner og egne bilbergingsstasjoner i Oslo og Helsinki.

Flyt AS (Flyt)

Flyt er en utsteder av bombrikker og betalingsoperatør for bompenger-passeringer. Flyt har kunder over hele landet, med hovedvekten av kundene langs kysten fra Agder til Trøndelag.

Ved utgangen av 2025 hadde GMG konsernet 411 ansatte, fordelt på ulike deler av virksomheten som følger:

- 21 er ansatt i GMG og arbeider ved hovedkontoret i Oslo. Hoveddelen av de ansatte er engasjert i konsernfunksjoner for datterselskapene.
- 195 er ansatt i REDGO Norway AS, av disse er 38 ansatte tilknyttet bilbergingsstasjonen i Oslo. Øvrige ansatte er tilknyttet kundesenteret og administrasjonskontoret.
- 40 er ansatt i REDGO Sweden AB
- 78 er ansatt i REDGO Finland OY
- 39 er ansatt i REDGO Lituania
- 22 er ansatt i REDGO Estonia
- Flyt hadde ved utgangen av 2025 34 ansatte.



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 og arbeidstakerrettigheter, blir integrert i daglig drift i egen virksomhet, hos leverandørene våre, og i våre investeringer. Vi har også signert «Kvinner i Finans Charter» (Norge) 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.

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 [Ekstern varslingskanal](#) Gjensidige (mittvarsel.no).

Styret har satt overordnede krav til menneske- og arbeidstakerrettigheter i styrepolicy for virksomhetsstyring og krav til ansvarlige investeringer i styrepolicy for styring av finansiell risiko. I tillegg har administrasjonen utarbeidet følgende styrende dokumenter:

- **Policy for etiske regler**
Våre etiske regler skal sikre en god bedriftskultur, riktig atferd og positivt omdømme. Reglene forplikter også alle ansatte til å bidra til at menneske- og arbeidstakerrettigheter ivaretas i hele vår verdikjede.
- **Policy for bærekraft**
Policyen fastsetter prinsipper og retningslinjer for hvordan vi skal hensynta sosiale forhold, herunder menneske- og arbeidstakerrettigheter til arbeidstakere i verdikjeden vår, og virksomhetsstyring i alle våre aktiviteter.
- **Policy for innkjøp**

Policyen stiller krav, samt definerer roller og ansvar for anskaffelsesprosessen i Gjensidige. Overholdelse av disse kravene skal sikre at Gjensidige er en profesjonell og uavhengig deltaker i leverandørmarkedene, samt at Gjensidige gjennomfører hensiktsmessige vurderinger av risiko knyttet til overholdelse av menneskerettigheter som beskrevet i FNs Global Compact-prinsipper og arbeidstakerrettigheter (ILO).

- **Egenerklæring om samfunnsansvar**
Vi krever at alle leverandører signerer på Egenerklæring om samfunnsansvar (Supplier Code of Conduct). Slik forpliktes våre leverandører til minimum å etterleve de 10 FN Global Compact-prinsippene.
- **Policy for ansvarlige investeringer**
Formålet med policyen er å sikre at investeringene våre hensyntar målet om å oppnå høyest mulig langsiktig avkastning, samtidig som etiske og miljømessige prinsipper respekteres til det beste for våre interessenter. Kapitalforvaltningen baserer seg på de 10 FN Global Compact-prinsippene, OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Dette for å sikre at minimumskrav til menneske- og arbeidstakerrettigheter overholdes. Dersom vi avdekker vesentlige brudd på disse prinsippene som ikke håndteres på en tillitvekkende måte vil det resultere i at selskapet blir ekskludert fra Gjensidiges investeringer.
- Policy for ansvarlige investeringer er supplert av en egen **Instruks for eksklusjoner og instruks for eierskapsutøvelse** som gir nærmere retningslinjer og kriterier for blant annet når og hvordan eksklusjoner skal gjennomføres.
- **Policy for inkludering, mangfold og tilhørighet**
Formålet med policyen er å gi rammer for arbeidet med å tiltrekke, avdekke, utvikle og inkludere et bredt mangfold blant våre ansatte. Vårt arbeid med mangfold skal handle om å dra nytte av hverandres ulikheter. I dette ligger at vi anerkjenner ansattes kunnskap, kompetanser og styrker uavhengig av mulige diskrimineringsgrunnlag som kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

For tilgang til våre styrende dokumenter, se vårt dokumentbibliotek her:

<https://www.gjensidige.com/no/investorinformasjon/styrende-dokumenter>

1.1. VÅRE ANSATTE

Alle våre ansatte har full frihet til å organisere seg i fagforeninger, og fagforeningene har fri tilgang til å rekruttere medlemmer blant våre ansatte.

En stor andel av våre ansatte er omfattet av kollektive lønnsavtaler som fremforhandles mellom fagforeninger og foretaket. Medarbeiderne i konsernet har ifølge norsk lov rett til å være representert i selskapets styrende organer. De



ansattes representanter velges av og blant medarbeiderne. I forbindelse med omstillinger har foretakets ledelse tett dialog med ansattes tillitsvalgte.

Ansatte har ifølge norsk lov rett til å være representert i selskapets styrende organer. I Gjensidige Forsikring ASA sitt 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 og Juristforbundet.

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, herunder regelmessige samarbeidsmøter mellom tillitsvalgte og ledelsen og ansatterepresentasjon i konsernstyret, skal ansatte med sin erfaring og innsikt bidra til å sikre forutsigbare og gode arbeidsforhold i bedriften, og gis muligheter for egenutvikling.

For GMG sine ansatte skal Hovedavtalene med Pareto og Fagforbundet, sammen med reglene i arbeidstvistloven, danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av tariffavtaler. Avtalene inneholder bestemmelser om forholdet mellom partene og tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og utgjør grunnlaget 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.

Samarbeidet mellom konsernets ledelse og ansattes fagforeninger er ryddig og godt, og har en innarbeidet struktur med regelmessige møter. De tillitsvalgte og bedriftens ledelse skal sammen gjøre sitt beste for å skape og bevare et godt samarbeid innen bedriften, søke å fjerne eventuelle friksjonsområder, og medvirke til at arbeidsreglement, avtaler, tariff og lover i forbindelse med disse blir overholdt.

Hvert år gjennomføres fire møter i konsernets Arbeidsmiljøutvalg (AMU), og fire møter i Samarbeidsutvalget (SU). Arbeidsmiljøutvalget er et lovpålagt utvalg med hensikt å forbedre arbeidsmiljøet på en arbeidsplass. I AMU sitter det representanter fra både arbeidsgiver og arbeidstakere. AMU deltar i planlegging og organisering av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, og skal medvirke til å skape og videreutvikle et godt samarbeid innen bedriften. Det skal arbeide for å stimulere de ansattes

interesser for bedriftens arbeidsoppgaver, økonomi og driftsresultat. Videre skal det påse at bedriftens rekrutterings- og opplæringspolitikk reflekterer de kunnskaps- og kompetansekrav som fremtidig drift antas å ville innebære. I SU drøftes også påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper ansatte. De tillitsvalgte deltar i behandlingen av ansettelse og i den årlige lokale lønnsprosessen. Foretaket inviterer til jevnlig uformelle møter med tillitsvalgte, som også har møteplasser med aktuelle medlemmer av konsernledelsen. Det er fastsatt regler for hvilke prosesser og beslutninger ansattes tillitsvalgte skal involveres i. Ansattes tillitsvalgte lønnes av foretaket.

Det er i tråd med Hovedavtalen mellom Finans Norge og Finansforbundet nedsatt et mangfolds- og likestillingsutvalg med likt antall representanter fra arbeidstaker og arbeidsgiversiden. Utvalget har de siste årene hatt særlig fokus på arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Møter blir avholdt ved behov.

Varslingskanal

Det skal være en lav terskel for å varsle om forhold man opplever som uheldige, og alle har plikt til å varsle om forhold som er straffbare, eller der liv eller helse er i fare. Derfor oppfordrer vi medarbeidere til å henvende seg til sin leder, People-avdelingen, HMS-ansvarlig, tillitsvalgt eller verneombud. Vi har en etikkpostkasse i alle land for varsling av kritikkverdige forhold og forhold knyttet til etikk. People-avdelingen følger opp varslere som kommer inn i denne kanalen. Vi har også en varslingskanal hvor man kan varsle om hendelser som truer våre ansattes sikkerhet eller velvære. Etikkpostkassen og varslingskanalen er tilgjengelig på vårt intranett og på Gjensidige.no. Vår interne utrederavdeling håndterer disse med høyeste prioritet. Vi har klare retningslinjer for å håndtere slike hendelser og sørger for en rask og effektiv håndtering. Vi tilbyr støtte til ansatte og gjennomfører nødvendige tiltak for å sikre et trygt arbeidsmiljø.

Varslingskanalen legger til rette for å varsle anonymt, og for å kommunisere med anonyme varslere. Det gjør at varslingskanalen blir trygg og effektiv, slik at terskelen for å varsle blir lavere.

HMS

Vi gjennomfører årlig en HMS-undersøkelse som danner grunnlag for HMS-risikovurdering med etterfølgende tiltak. Undersøkelsen berører også medarbeidernes opplevelse av å bli utsatt for trusler, uønsket seksuell oppmerksomhet og mobbing, eller at kollegaer bli utsatt for dette. I tillegg gjennomføres det årlige uavhengige HMS-revisjoner for å påse at lovkrav og våre rutiner for HMS følges opp. Vi har en egen HMS-ansvarlig som følger opp at undersøkelsen blir sendt ut, og at resultater følges opp og tiltak iverksettes.



For hver avdeling definerer vi handlingsplaner som følges opp av de respektive lederne, samtidig som det gjennomføres avdelingsvis risikovurdering av HMS. Risikovurderingen gjennomføres i nytt støtteverktøy for risikovurdering og internkontroll, og HMS er dermed integrert i den helhetlige styringen av operasjonell risiko i Gjensidige. Dette tilrettelegger for aggregering og dokumentasjon av HMS-risiko, samt oversiktlig tiltaksoppfølging.

For GMG er arbeidsmiljøspørsmål integrert i en årlig HMS undersøkelse for å avdekke om det er forhold som krever særlig oppfølging. REDGO NORWAY har en egen (årlig?) HMS-undersøkelse. Videre utarbeider REDGO Norway HMS handlingsplan, som følges opp, samtidig som det gjennomføres risikoanalyse av HMS. GMG arbeider også kontinuerlig med å sikre likestilling og ikke-diskriminering. REDGO har et eget avviks- og rapporteringssystem hvor de via en app på mobiltelefonen kan registrere ulykker og nestenulykker. Et varsel vil da gå rett til den ansattes leder og til HMS-ansvarlig i REDGO.

REDGO Norway har en kvinneandel på 47 %. Selskapet har også kvinnelige bilbergere. REDGO Norway har et utstrakt samarbeid med NAV og har ansatt mange gjennom dette.

Engasjementsundersøkelse

Opptil fire ganger i året får alle ansatte i konsernet en mulighet til å si sin mening om hvordan det er å jobbe i Gjensidige, inkludert psyko-sosiale forhold. Alle som svarer er anonyme. Det er et bredt utvalg av spørsmål i flere kategorier, alt fra nivået av meningsfrihet, støtte fra ledelsen til utvikling. Ledere gjennomgår resultatene med sine avdelinger og iverksetter tiltak. Det iverksettes tiltak for å forsterke forhold som er bra, og for å forbedre forhold som ikke er tilfredsstillende. Scorer man under et gitt nivå, blir avdelingen fulgt opp av sin respektive People Partner.



1.2. LEVERANDØRER

Alle leverandører må signere egenerklæring om samfunnsansvar (Supplier-code of conduct) som minimum krever etterlevelse av FNs 10 Global Compact prinsipper. Videre blir utvalgte leverandører screenet og fulgt opp gjennom bærekraftsrevisjon, via eksternt ratingbyrå EcoVadis.

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.

En stor andel av våre skaderelaterte innkjøp reguleres gjennom rammeavtaler, som 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. Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger, og undersøker nærmere leverandører som vi anser å representere en risiko for brudd med slike rettigheter og plikter. Ved å være proaktiv kan vi påvirke og bidra til et mer ansvarlig næringsliv.

Vi følger opp at våre viktigste leverandører etterlever sine egenerklæringer om samfunnsansvar gjennom den anerkjente portalen og eksterne ratingbyrået EcoVadis. Gjennom portalen 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. 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.

I Gjensidige er det avdeling for konsernninnkjøp som har ansvar for å sjekke selskaper i vår verdikjede gjennom eksterne ratingbyråer, formidle til selskaper vår forventning om at de legger inn informasjon i portalen, og følge opp våre leverandørers etterlevelse gjennom rapportering til portalen. Vi påvirker leverandørene til minimum å ha en score som innebærer å ha gode styringssystemer for oppfølging av menneske- og arbeidstakerrettigheter i sine verdikjeder.

Gjensidiges eksterne varslingskanal er åpen for eksterne interessenter, også ansatte i vår verdikjede. Vi beskriver også vår varslingskanal ved inngåelse av avtaler med leverandører, og i vår oppfølgende kontakt med leverandører, slik at deres arbeidstakere skal være kjent med denne.

1.3 INVESTERINGER OG KAPITALFORVALTNING

For våre investeringer og kapitalforvaltning søker vi å bidra bredt til ivaretagelse av menneskerettigheter gjennom ansvarlige investeringer. Vårt arbeid tar utgangspunkt i UN Global Compacts aktuelle prinsipper og er strukturert for å være ihht. UN PRI. Vi følger opp kvartalsvis at alle de selskapene vi investerer i etterlever våre krav. Dette følges opp enten ved direkte dialog eller gjennom våre forvaltere. Ved avdekkede 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 «Investeringer» og «Arbeidstakere i verdikjeden» i vår årsrapport for 2025.



2. Rutine for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger

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.

2.1. 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 engasjementsmålingene MyVoice og PeopleXact.

2.2. LEVERANDØRER OG 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 og egen redegjørelse), utfylt EcoVadis, informasjon fra leverandør oppfølging- 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.



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 har vi identifisert særlig utfordrende områder, som er særlig viktige å følge opp. Risikoene anført her gjelder Gjensidige forsikring ASA som konsern, mens særlige risikoer knyttet til datterselskapene er beskrevet i kap. 3.1.1. til 3.1.4.

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 utilstrekkelig balanse mellom arbeid og fritid

I bærekraftsrapporten i årsrapporten for 2025 (s. 145-153) er det identifisert risiko knyttet til arbeidsvilkår, spesifikt balansen mellom arbeid og fritid. Høy arbeidsbelastning over tid, digitale samhandlingsverktøy på mobilen som gir økt forventning om tilgjengelighet, samt bruk av hjemmekontor kan føre til at skillet mellom jobb og arbeidsliv oppleves som uklart og kan skape en dårlig balanse. Se side 148 i årsrapporten for tiltak for å forebygge og håndtere risikoen.

De fleste ansatte har ordinær arbeidstid, men det jobbes skiftarbeid på kundesentrene og i REDGO. Her legges det opp til individuelle tilpasninger så langt det lar seg gjøre. Se også ytterligere omtale, tiltak og resultater av tiltak som er relevant for REDGO i punkt 3.1.3.

Risiko for diskriminering eller manglende likebehandling av ansatte

I bærekraftsrapporten i årsrapporten for 2025 (s. 158-164) er det identifisert risikoer vi har knyttet til likebehandling og like muligheter for alle. Videre er det satt mål for å redusere enkelte av disse.

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. Se vår likestillingsredegjørelse på [Redegjørelser – Gjensidige.com](https://www.gjensidige.com) for informasjon om de mest aktuelle risikoene i Gjensidige, tiltak som er iverksatt, og resultater av tiltakene.

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.

Resultater av tiltakene:

- Det er mottatt 7 varsler som relaterer seg til seks hendelser knyttet til diskriminering og trakassering i 2025. Hendelsene er håndtert som uregelmessigheter i tråd med instruks for håndtering av uregelmessigheter og misligheter.
- I 2024 registrerte vi en økning i antall diskriminerings- og trakasseringssaker, noe vi vurderte som en konsekvens av organisatoriske endringer og antall saker har normalisert seg, noe som underbygger denne vurderingen.

Engasjementsmålingen MyVoice viser at ansatte gir Gjensidige en stabil, høy score på likestilling.

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.

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, om helsevesenet skal involveres samt kortsiktige og langsiktige tiltak for oppfølging og beskyttelse av ansatte eller trusselutøveren.
- Vi har identifisert enkelte faktorer som øker risikoen for trusler i ulike sammenhenger og vi har identifisert risikoreducerende tiltak og gitt opplæring i disse.
- 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.

Resultater av tiltakene:

- Det er registrert 23 trusselsaker i 2025. Samtlige av disse er håndtert av intern utredning. Sakene er fulgt opp enten gjennom dialog og veiledning overfor den som er utsatt (ofte i samråd med leder), eller gjennom direkte dialog med trusselutøver der dette har vært vurdert som hensiktsmessig.
- Tidlig dialog er ofte tilstrekkelig, og risiko har ikke materialisert seg. Det har ikke vært saker i 2025 som har krevd iverksettelse av responsgruppen eller særskilte sikkerhetstiltak.
- Det er ett tilfelle fra 2024 som er behandlet i responsgruppen der det iverksatte tiltaket om objektsikring fremdeles pågår.

Ansattes personvern

Som forsikringselskap 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. Økt bruk av AI og teknologisk utvikling, særlig knyttet til bruk av samhandlingsverktøy kan utfordre personvernet for ansatte. Dette er et område vi har fokus på. Ettersom ivaretagelse av personvern for kunder har høyt fokus i konsernet, er det også høy kunnskap og oppmerksomhet knyttet til ansattes personvern.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Styrende dokumenter for håndtering av personopplysninger som gjelder for både kunder og ansatte, herunder policy for behandling av personvern for ansatte, personvernerklæring for ansatte og tilhørende rutiner.
- Dialog med ansattrepresentanter om forhold som gjelder ansatte.
- Jevnlig opplæring av ansatte og ledere knyttet til behandling av personopplysninger.

Resultater av tiltakene

Det ble ikke meldt avvik om ansattes personopplysninger i 2025 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.

3.1.1. Gjensidige Pensjonsforsikring AS (GPF)

For 2025 er det registrert 2 saker hos GPF som gjelder trakassering/diskriminering. Forholdene er håndtert i tråd med instruks for uregelmessigheter og misligheter, og sakene er lukket.

Det er ikke registrert noen trusselsaker fra kunder mot GPF eller ansatte hos GPF for 2025.

3.1.2. Gjensidige Mobility Group AS (GMG)

Generelt vurderes det å være lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i GMG. Ingen av de registrerte trussel, trakassering eller diskrimineringssakene i 2025 gjaldt GMG.

3.1.3. REDGO Norway AS.

For 2025 er det registrert 1 sak hos REDGO som gjelder trakassering/diskriminering. Forholdet er håndtert i tråd med instruks for uregelmessigheter og misligheter, og saken er lukket.

De områder det er knyttet forhøyet risiko til er oppsummert under.

Risiko for manglende ivaretagelse av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen

Den mest vesentlige risikoen i egen virksomhet er risikoer for arbeidsulykker som kan medføre personskader i forbindelse med bilbergingsoppdrag og enklere reparasjoner på stedet. Risikoen begrenser seg i hovedsak til ansatte ved bergingsstasjonen som utfører denne type oppdrag.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:



- Enheter med førstehjelpsutstyr er plassert ved alle lokasjoner og skal være lett tilgjengelig og gjenstand for regelmessig kontroll
- Korrigerende tiltak gjennomføres umiddelbart for å behandle den enkelte skade som oppstår.
- HMS håndbok som bl.a. inneholder rutiner knyttet til skader og ulykker, samt prosessbeskrivelse for håndtering av avvik og sikkerhetshendelser er tilgjengelig for alle medarbeidere.
- Alle nyansatte mottar HMS opplæring, både generell opplæring og spesifikk opplæring avhengig av arbeidsoppgaver
- I 2025 ble det gjennomført en HMS-undersøkelse blant alle medarbeidere.
- Et viktig sikkerhetstiltak for både kunder og bergere er bruk av bufferbil (Truck Mounted Attenuator) på ulykkessted på høyhastighetsveier.
- Det skal vurderes tiltak for å sikre at det er tilstrekkelig kunnskap om rutiner for avviksregistrering i REDGO-selskapene i alle land.

Resultat av tiltak:

- Det er registrert 4 personskadehendelser i avvikshåndteringssystemet i 2025. Hver hendelse er håndtert i tråd med rutiner for avvikshåndtering, og årsaksanalyse er gjennomført. Det ble ikke identifisert behov for ytterligere forebyggende tiltak eller forbedring i prosesser og rutiner som følge av de konkrete hendelsene som har oppstått.
- Analyser og vurdering av ytterligere tiltak etter HMS-undersøkelsen pågår.

Risiko for vold og trusler fra eksterne

Ansatte som utfører bilberging bistår tidvis myndigheter med beslag og borttauing av kjøretøy. I forbindelse med slike oppdrag kan ansatte bli eksponert for krevende situasjoner og uforutsigbare reaksjoner fra eksterne.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Risikoanalyser, herunder sikker jobb analyse av enkeltjobber og sikkerhetsgjennomganger.
- Handlingsplan for risikofylte forhold.
- Rutine for håndtering og varsling ved truende adferd.
- Beredskapsplan for oppfølging etter trusselsak.
- Adgangskontroll til alle kontorer ved alle tre enheter.

- Overvåkingssystem på kundesenteret, på bergingsstasjonen og i noen av bergingsbilene.

Resultat av tiltak:

For 2025 er det registrert 1 trusselsak hos REDGO. Forholdet er håndtert i tråd med instruks for uregelmessigheter og misligheter, og saken er lukket.

Risiko for brudd på arbeidstidsbestemmelser

Det er forhøyet risiko knyttet til brudd på arbeidstidsbestemmelser, og særlig overtidsbestemmelser i utvalgte perioder med høyt behov for å bistå kunder med vei-hjelpstjenester. Risikoen begrenser seg i hovedsak til perioder med høyt volum av henvendelser fra kundene som følge av eksterne hendelser knyttet til vær- og veiforhold. Risikoen kan medføre forhøyet risiko både for ansatte på kundesenteret og ansatte som utfører bilbergingsoppdrag.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Timeregistrering gjennomføres av ansatte og følges opp av leder for området løpende
- Oppfølging av resultater fra medarbeiderundersøkelser
- Dialog med verneombud og ansattrepresentanter om ivaretagelse av sikkerhet, helse og velferd.
- Opplæring av ledere i regelverk
- Økt kompetansen innen bemanningsplanlegging,
- Avlastning gjennom økt bruk av vikarer og deltidsansatte
- Månedlig kontroll av overtidstimer hvor både HR og leder er involvert.

Resultat av tiltak:

- I 2025 har vi hatt noen avvik fra overtidsbestemmelser. Hvert avvik er håndtert i tråd med rutiner. Verneombud og tillitsvalgt har blitt involvert, ledere er fulgt opp med korrigerende tiltak og det er blitt gjennomført tilrettelegging hvor dette har vært aktuelt.
- Det har ikke vært ytterligere avvik etter at særskilte tiltak ble iverksatt.

3.1.4 Flyt AS

Generelt vurderes det å være lav risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for ansatte i Flyt AS. Ingen av de registrerte trussel sakene eller diskriminering- eller trakasseringssakene i 2025 gjaldt Flyt.



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.

Bemannings- og renholdsbransjen: 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 for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- 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 er gjennomført 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, Israel og USA 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 2025).

Indeksen for politisk ustabilitet og/eller politisk motivert vold i Israel har nådd et kritisk nivå i forbindelse med krigen på Gaza. Ifølge Responsible Sourcing Tool har Israel en moderat risiko for menneskehandel i arbeidslivet, men aktiv krig og konflikt kan svekke rettsstaten og potensielt øke denne risikoen (Kilde: Responsible sourcing tool). Konflikten kan også forverre andre arbeidstakerrettigheter, spesielt for palestinske arbeidstakere i Israel. Det har vært tilfeller av tilbakeholdt lønn og ytelser, samt en langvarig diskriminerende praksis basert på strenge og begrensede arbeids- og innreisetillatelser (permit system) (kilde: *Workers' Rights in Crisis*, rapport International Trade Union Confederation 2022; *Israels genocide against palestinians in Gaza*, rapport Amnesty International 2024)

Risikoen for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i USA økte markant i løpet av 2025. Ifølge Human Rights Watch og Amnesty International ble året preget av autoritære tendenser, svekkede rettsstatlige prinsipper og målrettede angrep på sårbare grupper. Føderale myndigheter innførte politikk og tiltak som reduserte rettssikkerheten, innsnevret yrings- og organisasjonsfriheten, og svekket arbeidstakeres rettigheter (kilde: *World Report 2026 – USA*-kapittelet, Human Rights Watch; *Ring the Alarm Bells*, rapport Amnesty International 2026)

USA har kun ratifisert 2 av ILOs 10 kjernekonvensjoner, som utgjør et minimum av rettigheter som skal respekteres i arbeidslivet. Leverandørkjeder knyttet til land som ikke har ratifisert kjernekonvensjonene kan være mer utsatt for trafficking / menneskehandel og tvangsarbeid. Å ikke signere på disse kan indikere en manglende forpliktelse og politisk vilje til å bekjempe menneskehandel i arbeidslivet, samt å sikre gode arbeidsforhold og grunnleggende rettigheter i arbeidslivet (Kilde: Responsible sourcing tool).

USA har nest laveste score på The Global Rights Index, som indikerer at arbeidstakere i landet har rapportert om systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter, og at myndigheter og/eller selskaper bidrar til at grunnleggende rettigheter trues. Spesielt er retten til fagorganisering og etablering av fagorganisasjoner strengt regulert og motvirkes ved hjelp av diverse virkemidler. (Kilde: Global Rights Index 2025).

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:



- Det pågår ytterligere undersøkelser av leverandørene i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.
- Det gjennomføres jevnlig vurderinger av land og selskapsrisiko.
- Det er gjennomføres stedlig kontroller hos utvalgte leverandører.
- Rutiner for leverandørkontroll vil videreutvikles herunder, indikatorer og oppfølgingspunkter 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.

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 arbeidslivskriminalitet (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 for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Det er gjennomført 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.
- Det pågår arbeid med 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 for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Det er gjennomført ytterligere undersøkelser i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger for de største leverandørene i bilbransjen.
- Videre vil vi analysere leverandør databasen 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 Gjensidige Pensjonsforsikring AS (GPF)

Risikoområdene relevant for GPF er nevnt under 3.2.1. Administrative innkjøp.

3.2.4 Gjensidige Mobility Group AS (GMG)

Bransjerisiko - bemanning: Bemanningsbransjen kan være preget av risikofaktorer som stort innslag av ufaglært arbeidskraft, få formelle krav til kompetanse, stort innslag av utenlandsk arbeidskraft og atypiske ansettelse. Dette gjør at bemanning regnes som en utsatt bransje med tanke på sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. (Kilde: Fafo-rapport 2019:35 Menneskehandel i arbeidslivet).

Dette risikoområdet knyttes mot både GMG, REDGO og Flyt da alle har leverandører innen denne bransjen.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Det gjennomføres ytterligere undersøkelser for de største leverandørene innen bemanning i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.



Geografisk risiko: Innen administrative innkjøp har GMG felles leverandører med GF ASA. Noen av disse er utvalgt til grundigere undersøkelser som følge av geografisk tilhørighet.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Det pågår ytterligere undersøkelser av konsernfelles leverandører i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

3.2.5 REDGO Norway AS

Bransjerisiko - Bilberging og veihjelp: Bilberging og veihjelp som bransje har mye til felles med transportsektoren, og kan knyttes til høyere risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold. Dette på grunn av diverse risikofaktorer som preger bransjen, for eksempel atypiske ansettelse og sårbar arbeidsstyrke som er lett erstattelig og/eller lavkvalifisert. Videre kan arbeidsforholdene være farlige, med risiko for ulykker og det fysiske arbeidsmiljøet kan være preget av stress og utilstrekkelige HMS-forhold. (Kilde: Responsible sourcing tool) Dette risikoområdet er relevant for REDGO-selskapene som har tilknyttet seg en rekke leverandører som bidrar med veihjelp og bilbergingstjenester som del av franchise-nettverk.

I slutten av 2025 skjedde det en alvorlig arbeidsulykke hos en av REDGOs leverandører i forbindelse med et bilbergingsoppdrag som var formidlet av REDGOskundesenter. Ulykken resulterte i at en ansatt hos leverandøren omkom. Årsaken er ikke avklart, da saken er under etterforskning av Politiet og Arbeidstilsynet.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Følge opp at egenerklæring for leverandører er signert
- Gjennomgang av sikkerhetskrav i kontraktene med underleverandører
- Gjennomgang av HMS regler
- Dialog i Samarbeidsutvalget for nettverket for å øke fokus og kunnskap om HMS risiko og rutiner hos leverandørene.
- Det vil også gjennomføres ytterligere analyse av leverandør databasen vår innenfor bransjen
- Det vil gjennomføres grundigere undersøkelser for et utvalg av leverandørene innen bransjen i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

Produktrisiko - biler og kjøretøy Produksjon av biler og komponenter til reparasjon av kjøretøy er del av leverandørkjeden til bil- og verkstedbransjen og er 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. (Kilde: DFØ Høyrisikoliste) Dette risikoområdet er relevant for leverandører til REDGO-selskapene.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Det pågår ytterligere undersøkelser av leverandørkjeden i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

3.2.6 Flyt AS

Produktrisiko – autopassbrikker: Produksjon av IKT-produkter, som for eksempel autopassbrikker, er forbundet med høy risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter og grunnleggende menneskerettigheter. Dette gjelder spesielt i råvareproduksjon, men også i komponent- og sluttproduksjon. (Kilde: DFØ Høyrisikoliste) Dette risikoområdet er relevant for Flyt.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

Det pågår ytterligere undersøkelser av leverandørkjeden i tråd med våre rutiner for aktsomhetsvurderinger.

4. Resultater av vår oppfølging av leverandører i 2025

- 95 prosent av konsernets utbetalinger gjøres til leverandører som har signert Supplier Code of Conduct og dermed er forpliktet til å følge FNs Global Compact-prinsipper.
- Vi har i 2025 fulgt opp totalt 146 av konsernets største leverandører gjennom EcoVadis-plattformen. Alle leverandører får tilbakemelding om forbedringsområder i dialog med våre innkjøpsansvarlige eller direkte fra EcoVadis.
- Vi fikk i 2024 på plass en rapporteringsløsning for at vi løpende kan holde oversikt over hvilke leverandører vi har avtaler med innenfor risikoområdene som fremhevet i våre overordnede aktsomhetsvurderinger.
- De utvalgte leverandørene er gjenstand for grundigere undersøkelser, noe som har vært fokus for arbeidet i 2025. Status på gjennomføring av grundigere undersøkelser per årsslutt fremgår av tabellen under.
- Metoden for gjennomføring av grundigere undersøkelser er basert på metoden vi benytter for analyse av dobbelt vesentlighet (CSR- tema S2 Workers in the value chain).
- Vi har også gjennomført stedlig leverandørkontroll for konsernfelles leverandør i India i 2025.

Som del av arbeidet er det innhentet ytterligere informasjon om leverandørene, blant annet gjennom spørreskjema, gjennomgang av EcoVadis-resultater og



annen tilgjengelig informasjon. Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser.

	GF ASA	GPF AS	GMG AS	REDGO Norge AS	Flyt AS
Antall leverandører som skal undersøkes	36	22	7	5	3
Antall gjennomførte leverandørvurderinger	31	20	3	2	2

5. Investeringer

Gjensidige benytter eksterne kapitalforvaltere for å gjennomføre deler av forvaltningen. Mindre oppslutning internasjonalt om arbeid for mangfold, klima og menneskerettighet, gjør at det er vanskeligere å finne dyktige forvaltere som overholder våre krav knyttet til ESG. Vi er også avhengige av analysebyråer som vurderer om selskaper blant annet bidrar til brudd på menneskerettigheter i okkuperte områder. Flere analysebyråer slutter nå å foreta slike vurderinger, i tråd med politiske holdninger i USA. Samtidig har også Etikkrådets arbeid med å anbefale nye utelukkelse stoppet opp for å vurdere nye retningslinjer for deres videre arbeid. Dette kan medføre forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold i investeringsporteføljen.

Tiltak for å forebygge og håndtere risikoen inkluderer:

- Vi jobber for å bruke annet informasjonsgrunnlag for vårt eksklusjonsarbeid.
- I 2025 har vi hatt dialog med 7 forvaltere knyttet til 14 unike selskaper.

Oversikt over eksklusjoner pr. årsak. Selskaper kan være utelukket av mer enn en årsak.

	Kategori for eksklusjon fra våre investeringsporteføljer							
	Antall unike selskaper	Antall eksklusjoner	Arbeidsliv	Korrupsjon	Menneskerettigheter	Alvorlig miljøskade	Inhumane våpen	Statsobligasjoner
Antall selskaper Q4-2024	167	176	5	11	89	30	37	4
Antall selskaper Q4-2025	169	179	5	9	94	32	35	4
Endring gjennom året	2	3	0	-2	5	2	-2	0

6. Veien videre

Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre våre systemer og rutiner for overvåking 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.



For 2026 vil vi videreutvikle rutiner og tiltak. Vi vil blant annet arbeide videre for å integrere oppfølgingen av utvalgte leverandører i eksisterende prosesser for leverandør oppfølging og hendelsesregistrering slik at de utvalgte leverandørene følges opp jevnlig. Vi vil også gjennomføre grundigere undersøkelser av de utestående leverandørene med forhøyet risiko. I tillegg vil vi vurdere ytterligere analyse av utvalgte områder.

Vi vil i 2026 også implementere et nytt system for leverandørregistrering- og screening av leverandørbasen vår. Det nye systemet vil forbedre den overordnede kartleggingen av risiko i leverandørporteføljen, og styrke vår mulighet til å avdekke hendelser og innhente informasjon om leverandørene og treffe avbøtende tiltak.



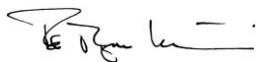
Godkjent av: Styret og administrerende direktør i Gjensidige Forsikring ASA.



Geir Holmgren
CEO



Dag Mejdell
Styreleder



Tor Lønnum
Styremedlem



Gyrid Skalleberg
Styremedlem



Gunnar Robert Sellæg
Styremedlem



Eivind Elnan
Styremedlem



Simona Trombetta
Styremedlem



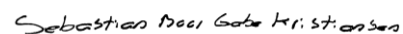
Mari Thjømøe
Styremedlem



Ellen Kristin Enger
Styremedlem



Ruben Pettersen
Styremedlem

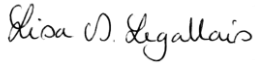


Sebastian Buur Gabe Kristiansen
Styremedlem



Godkjent av: Styret og daglig leder i Gjensidige Pensjonsforsikring AS, Styret og daglig leder i Gjensidige Mobility Group AS, Styret og daglig leder i Redgo Norway AS og styret og daglig leder i Flyt AS har godkjent de delene av redegjørelsen som er relevante for dem.

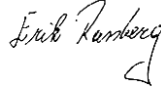
Gjensidige Pensjonsforsikring AS



Lisa Stephanie Legallais
Daglig leder




Geir Holmgren
Styreleder



Erik Ranberg
Styremedlem



Berit Nilsen
Styremedlem

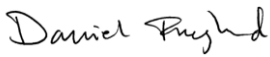


Anita Gundersen
Styremedlem

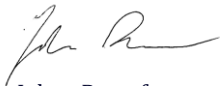


Joakim Gjersø
Styremedlem

Gjensidige Mobility Group AS



Daniel Frøyland
Adm. Dir.



Johan Rostoft
Styreleder



Elisabeth Ingvaldsen
Styremedlem



Frank Rene Fløystøl
Styremedlem

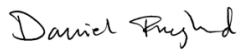


Ingeborg Molden Hegstad
Styremedlem

RedGo Norge AS



Åsne Graver
Adm. Dir.



Daniel Frøyland
Styreleder



Ivar Helmich Pedersen
Styremedlem

Flyt AS



Jan Erik Stenhaug
Adm. Dir.



Daniel Frøyland
Styreleder



Ivar Helmich Pedersen
Styremedlem

