Åpenhetsloven – En redegjørelse for aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Introduksjon

Åpenhetsloven av 1. juli 2022 pålegger visse selskaper å evaluere sin ivaretakelse av menneskerettigheter og retten til anstendige arbeidsforhold. Vurderingene som gjøres, er basert på OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. Loven krever en offentliggjøring av evalueringen i form av en rapport.

AIG Europe S.A. NUF omfattes av loven. Formålet med evalueringen er å vurdere AIG Europe S.A. NUFs overholdelse av menneskerettigheter og retten til anstendige arbeidsforhold, både internt og gjennom våre leverandører.

Formålet med loven er å styrke vernet av menneskerettigheter og retten til anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven har også til hensikt å gi informasjon til allmennheten om hvordan selskaper oppdager og håndterer negative konsekvenser ved eventuelle brudd på menneskerettigheter og kravet om anstendige arbeidsforhold.

Rapporten er utformet etter kravene i § 5 i den åpenhetsloven.

AIGs rapport gjenspeiler aktsomhetsvurderingen av AIG Europe S.A. NUF, som en del av AIG Europe S.A. og American International Group Inc. (AIG). Ettersom AIG Europe S.A. NUF er en del av et stort globalt konsern, vil globale rutiner og vurderinger på konsernnivå være relevante for AIG Europe S.A. NUF.

Om AIG

American International Group, Inc. (AIG) er en ledende, global forsikringsorganisasjon. AIGs datterselskaper tilbyr et bredt spekter av skadeforsikring, livsforsikring, pensjonsløsninger og andre finansielle tjenester til kunder i rundt 70 land og jurisdiksjoner. Dette mangfoldige tilbudet omfatter produkter og tjenester som hjelper bedrifter og privatpersoner med å beskytte sine eiendeler, håndtere risiko og sørge for en trygg pensjonstilværelse. AIGs aksjer er notert på New York Stock Exchange.

Ytterligere informasjon om AIG finner du på www.aig.com, YouTube: www.youtube.com/aig, Twitter/X: @AIGinsurance www.twitter.com/AIGinsurance, LinkedIn: www.linkedin.com/company/aig. Disse referansene med ytterligere informasjon om AIG er oppgitt for enkelhets skyld, og informasjonen på disse nettsidene er ikke innlemmet ved henvisning i dette dokumentet.

AIG er markedsføringsnavnet for den verdensomspennende skade-, livs- og pensjons- og skadeforsikringsvirksomheten til American International Group, Inc. Hvis du vil ha mer informasjon, kan du besøke nettstedet vårt på www.aig.com eller www.aig.no. Alle produkter og tjenester er skrevet eller levert av datterselskaper eller tilknyttede selskaper i American International Group, Inc. Det er ikke sikkert at produktene og tjenestene er tilgjengelige i alle land og jurisdiksjoner, og dekningen er avhengig av forsikringskrav og den aktuelle avtalens ordlyd. Ikke-forsikringsprodukter og -tjenester kan leveres av uavhengige tredjeparter. Visse skadeforsikringer kan leveres av et surplus lines forsikringsselskap. Surplus lines forsikringsselskaper deltar vanligvis ikke i statlige garantifond, og de forsikrede er derfor ikke beskyttet av slike fond.

AIG opererer i cirka 190 land og jurisdiksjoner, og i 2024 oversteg vår globale omsetning 23,9 milliarder USD. AIGs samlede eiendeler var 539 milliarder USD i 2023. Du kan alltid finne oppdaterte tall her.

Organisasjon

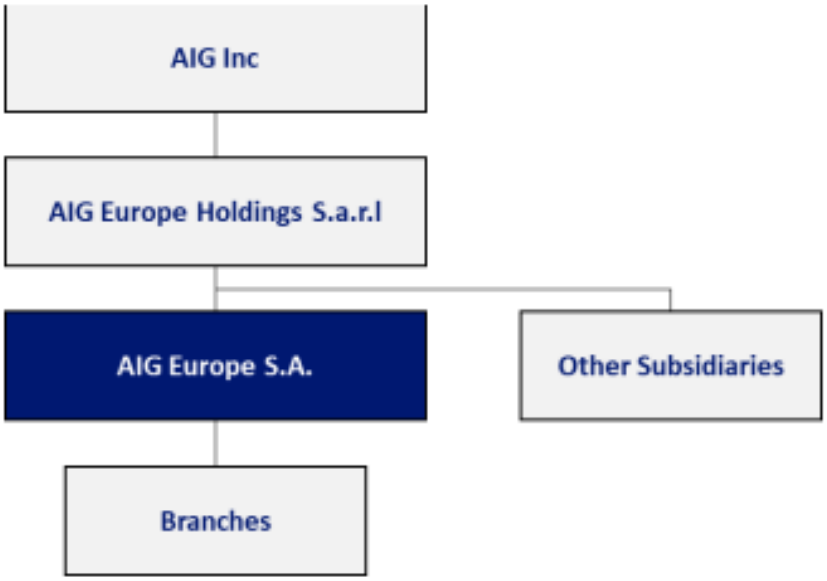
AIG Europe S.A. er et forsikringsselskap med R.C.S. Luxembourg nummer B 218806. AIG Europe S.A. har hovedkontor på 35D Avenue J.F. Kennedy, L-1855, Luxembourg og har MVA-registreringsnummer LU30100608. AIG Europe S.A. har konsesjon fra det luxembourgske finansdepartementet og overvåkes av Commissariat aux Assurances 11 rue Robert Stumper, L-2557 Luxembourg, Tel.: (+352) 22 69 11 - 1, caa@caa.lu, http://www.caa.lu/.

AIG Europe S.A. NUF er den norske filialen av AIG Europe S.A..

Vår norske filial hadde 19 ansatte ved vårt kontor i Oslo i 2024. Kontoradressen er Munkedamsveien 45, 8 etasje, Postboks 1588 Vika, 0118 OSLO. Vårt organisasjonsnummer er 920 957 854.

Den norske filialens aktiviteter er underlagt tilsyn av Finanstilsynet.

En forenklet oversikt over organisasjonsstrukturen per 30. november 2024 følger av oversikten nedenfor:



Organisasjonskartet er publisert i årsrapporten for AIG Europe S.A. for 2024.

AIGs verdier

Våre mål og verdier, som ble introdusert i 2022, hjelper oss fortsatt til å styre våre handlinger som selskap og som enkeltpersoner. Med innspill fra kolleger over hele verden representerer disse prinsippene hvem AIG er, hva vi står for og hvordan vi bedre kan betjene våre mange interessenter.

Verdiene våre er relevante for hvordan AIGs ansatte ser og behandler hverandre som kolleger, for kundene våre gjennom de tjenestene vi leverer, og for leverandørene våre, ettersom verdiene våre også gjelder for hvordan AIG forholder seg til dem. Verdiene våre bidrar til et godt arbeidsmiljø.

Forvaltning av menneskelig kapital

Medarbeiderne våre er vår største styrke. Derfor legger vi stor vekt på å beholde, utvikle og tiltrekke oss dyktige medarbeidere og skape et inkluderende miljø der vi aktivt søker og omfavner mangfoldig tenkning.

Per 31. desember 2024 hadde vi ca. 22 200 ansatte i ca. 46 land, hvorav 47 prosent i Nord-Amerika, 26 prosent i Asia-Stillehavsregionen og de resterende 27 prosentene i Europa, Midtøsten og Afrika (EMEA) og Latin-Amerika.

Vi mener at vi fremmer et konstruktivt og sunt arbeidsmiljø for våre ansatte. De viktigste programmene og initiativene som er utformet for å tiltrekke, utvikle og beholde en mangfoldig arbeidsstyrke, omfatter blant annet følgende:

Konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår

Vår kompensasjons- og ledelsesressurskomité (CRMC) fører tilsyn med at AIG skal søke å tilpasse kompensasjonen etter både individuelle og selskapets prestasjoner, samt å tilby passende, konkurransedyktige insentiver for å tiltrekke oss, beholde og motivere ansatte til å oppnå fremragende resultater.

Ledelsen og CMRC engasjerer utenforstående konsulenter for å overvåke at insentivprogrammene våre er konkurransedyktige. Vi tilbyr en resultatbasert kompensasjonsstruktur som består av grunnlønn og, for kvalifiserte ansatte, kortsiktige og langsiktige insentiver. Vi tilbyr også omfattende ytelser for å støtte de ansattes behov for helse, velvære, balanse mellom arbeid og fritid og pensjonsforberedelser/sparing, inkludert subsidierte helseplaner, livs- og uføreforsikring, velvære- og psykiske helsefordeler, rettshjelpsordning, betalt fritid, betalt fritid for frivillig arbeid, 2:1-matchende tilskudd for kvalifiserte veldedighetsdonasjoner, foreldrepermisjon og omsorgspermisjon, og både matchende og egne bidrag for kvalifiserte ansatte.

Helse og sikkerhet

Helsen og sikkerheten til våre ansatte er en prioritet. Helse og sikkerhet på arbeidsplassen er et felles ansvar for de ansatte og selskapets interessenter, og vi implementerer dette gjennom våre globale retningslinjer for sikkerhet og miljø. Vi iverksetter hensiktsmessige tiltak for å forebygge skader og sykdommer på arbeidsplassen, for å sørge for et trygt og sunt arbeidsmiljø, og for å oppfylle vårt ansvar for helse, sikkerhet og velferd for ansatte som utgjør en del av AIGs virksomhet.

Vi tilbyr en rekke fordels- og velværeprogrammer som fokuserer på våre ansattes fysiske, sosiale og økonomiske velvære. Nesten alle land der vi driver virksomhet, har et Employee Assistance Program (EAP), som gir de ansatte konfidensiell rådgivning, ressurser og informasjon om psykisk helse for å hjelpe dem og deres pårørende gjennom perioder med stress og angst. I mange land der det lokale markedet og regelverket tillater det, tilbyr EAP og andre programmer også hjelp til å balansere arbeid og privatliv, råd om eldreomsorg, sorgstøtte, samt juridisk og økonomisk veiledning.

AIG Compassionate Colleagues Fund (Fondet) gjør det mulig for selskapet og dets ansatte å gi direkte hjelp til kvalifiserte kolleger for å overvinne uforutsette økonomiske vanskeligheter. Fondet har hjulpet mer enn 2 500 ansatte med å overvinne alvorlige økonomiske problemer og katastrofer. Siden 2021 har AIG donert mer enn 6 millioner dollar til fondet, og i tillegg bidro medarbeiderne våre med ytterligere beløp gjennom frivillige donasjoner og vårt 2:1-matchingsprogram. Ansatte i ca. 23 land har bidratt til fondet, og ansatte i 17 land har mottatt hjelp.

Utvikling av talenter

En annen prioritet er å gi medarbeiderne våre de ferdighetene og mulighetene de trenger for å lykkes og for å bidra til AIG. Vi gjør dette ved å gi våre ansatte tilgang til meningsfulle verktøy og ressurser som hjelper dem i deres faglige utvikling, uansett hvor de befinner seg i karrieren.

AIG tilbyr en rekke læringsmuligheter for å støtte de ansattes utvikling. Alle nettbaserte læringsprogrammer er tilgjengelige via et globalt læringssystem, Your Learning Journey. Gjennom disse programmene kan de ansatte øke sin kunnskap om forsikring og forretningsvirksomhet, opparbeide seg viktige jobbferdigheter og få etterutdanningspoeng.

I tillegg til nettkursene tilbyr AIG en rekke interaktive læringsmuligheter som er utformet for å styrke selskapets kultur for fremragende kvalitet. Disse programmene fokuserer på å gi de ansatte et solid fundament av kjerneferdigheter, inkludert kommunikasjon, samarbeid, coaching, endringsvillighet og problemløsning.

Sjefer og ledere er avgjørende for å utvikle AIGs talenter slik at organisasjonen lykkes med å nå sine mål. For å vurdere lederferdigheter og -egenskaper bruker vi ulike evalueringsverktøy, blant annet 360 graders feedback, som utvikler selvinnsikt og setter personlige mål for lederutviklingen. Programmet Leading Transformation styrker toppledernes evne til å navigere og drive frem endringer og transformasjon for å oppnå forretningsmål og bygge kultur.

I tillegg til live-kurs og nettbasert opplæring tilbyr AIG også refusjon av skolepenger og sertifiseringskurs for å oppmuntre de ansatte til å forbedre utdanningen og ferdighetene sine. Selskapet legger også stor vekt på å fremme interne talenter og etterfølgerplanlegging. Derfor bruker vi en global, enhetlig og strømlinjeformet prosess for å støtte etterfølgerplanlegging og talentutvikling for alle våre funksjoner og driftssegmenter. Denne tilnærmingen bidrar til å identifisere et mangfold av talenter til stillinger på alle nivåer i organisasjonen og til å identifisere hvilke tiltak som er nødvendige for å støtte deres utvikling.

Mangfold, likhet og inkludering (MLI)

I AIG tilstreber vi å skape et inkluderende arbeidsmiljø som gir like muligheter for alle kollegaer. Vi tror på å bygge en kultur der alle er verdsatt og feiret for den de er og hvor alle perspektiver er velkommen.

AIG støtter over 110 ressursgrupper for ansatte (ERG), som er grupper av ansatte som kommer sammen på grunnlag av en felles interesse for en spesifikk gruppe innen mangfold. Slike grupper har vi etablert i 45 land for å styrke fellesskap og inkludering på tvers av organisasjonen. AIGs globale

ERG-nettverk omfatter 13 ulike områder innen mangfold og gruppene er åpne for alle ansatte. ERG-ene er viktige for å støtte inkluderende arbeidsplass, som tilbyr et trygt område for kollegaer for å engasjere seg, lære og gi tilbake til våre samfunn, og komme med tilbakemelding fra deres perspektiv til selskapet. ERG-ene både støtter og gir råd til selskapet om praksis og programmer for å styrke en utviklende kultur av tilhørighet, verdier for selskapet, samt å tjene som en inkubator for å utvikle fremtidige ledere. AIG tilbyr også MLI-kurs for å bevisstgjøre og å utdanne innen inkluderende lederskap, samhold, multikulturell dynamikk og å legge grunnlaget for inkludering. Dette inkluderer også MLI mikrolæring og økter om autentisk lederskap.

Leverandører

Leverandørene til AIG Europe S.A. NUF hjelper oss både med å drive et effektivt forsikringsselskap, og å tilby et godt arbeidssted for våre kollegaer. Våre hovedleverandører leverer generelle tjenester, slik som leie av kontor, rengjøring osv., men også tjenester som er spesifikke til forsikringsindustrien, slik som skadebehandling finansielle tjenester og andre tjenester som er direkte knyttet til det å drive et forsikringsselskap. I tillegg kjøper AIG Europe S.A. NUF varer og tjenester som e nødvendig for den daglige driften av filialen.

Våre hovedleverandører er kategorisert basert på hvilken risiko de har for brudd på de områdene som åpenhetsloven omfatter. Kategoriene er basert på tre ulike farger; grønn, gul og orange. Leverandører i grønn kategori, er enten omfattet av åpenhetsloven selv, og eller de er et norsk selskap som opererer innen et område hvor brudd på menneskerettighetene og kravet til et anstendig arbeidsmiljø vil være svært uventet. Kategoriene gul og orange har en økt risiko for slike brudd. Leverandører av mer tilfeldig art, hvor AIGs påvirkningskraft er begrenset, er ikke kategorisert. For 2024 har AIG kategorisert alle våre hovedleverandører som grønne.

AIG har omfattende etiske retningslinjer for leverandører vi har et kontraktsforhold til. Disse ble sist oppdatert i mars 2025. AIGs etiske retningslinjer for leverandører er publisert på vår nettside og kan leses i sin helhet her. I det følgende presenteres noen av hovedpunktene i rapporten.

Generelt krever våre etiske retningslinjer for leverandører at leverandørene driver sin virksomhet i samsvar med alle gjeldende lover, regler og forskrifter i de jurisdiksjonene de opererer i. . Våre etiske retningslinjer for leverandører har et eget kapittel om arbeids- og menneskerettigheter.

Videre er det forbudt for leverandører å utøve noen form for ulovlig eller upassende aktivitet, inkludert, men ikke begrenset til, korrupsjon, feilaktig fremstilling, utpressing, underslag eller bestikkelser.

For å sikre at leverandørene våre overholder sine forpliktelser, har AIG en omfattende onboarding prosess. Denne prosessen er utformet for å sikre at leverandørene våre allerede følger og videre forplikter seg til å fortsette å følge AIGs etiske retningslinjer for leverandører. Leverandører som ikke følger våre adferdsnormer, risikerer å bli diskvalifisert fra fremtidige muligheter med AIG og kan også føre til at leverandørens forretningsforhold med AIG avsluttes, som nevnt ovenfor.

Ikke-diskriminering

Leverandørene må ikke diskriminere på grunnlag som er forbudt i henhold til gjeldende lov, inkludert, men ikke begrenset til, rase, hudfarge, religion, alder, kjønn, seksuell legning, kjønnsidentitet og -uttrykk, nasjonal opprinnelse, funksjonshemming, familie- eller sivilstatus, statsborgerskap, veteranstatus eller militær status. AIG anser mangfold og likestilling som grunnleggende prinsipper og nøkkelkomponenter i selskapets strategi. Vi oppfordrer alle leverandører til å gjøre det samme. Leverandørene må også opprettholde en arbeidsplasskultur basert på respekt, der all ulovlig trakassering og overgrep, inkludert seksuell trakassering, er forbudt. Disiplinærretningslinjer og -prosedyrer må være i samsvar med gjeldende lovkrav og være klart definert og kommunisert til leverandørens ansatte. Leverandørens ansatte skal ha gjennomført all lovpålagt opplæring, inkludert, men ikke begrenset til, opplæring knyttet til forebygging av seksuell trakassering.

Nulltoleranse for trakassering og krenkende adferd

Leverandørene må ikke utøve skremmende adferd eller mobbing, hverken som et enkeltstående tilfelle eller gjentatte ganger. Mobbing eller trusler kan være direkte eller indirekte, tilsiktet eller

utilsiktet, utført av en eller flere personer mot en eller flere andre, på arbeidsplassen eller i løpet av arbeidsforholdet. Mobbing eller trusler kan komme til uttrykk verbalt, ikke-verbalt, på nettet, fysisk, gjennom gester og ekskluderende atferd.

Arbeidstid og lønn

Kompensasjonen som leverandørene betaler til sine ansatte, må være i samsvar med alle gjeldende lokale lønnslover, inkludert de som gjelder minstelønn, overtid og lovpålagte ytelser. Leverandørenes ansatte må ha mulighet til å tjene en rettferdig og lik lønn i henhold til gjeldende lokal lovgivning. Leverandørene må iverksette tiltak for å sikre at det ikke forekommer noen form for moderne slaveri i leverandørkjeden eller forretningsorganisasjonen.

Leverandørene er fullt ut ansvarlige for kvaliteten, ytelsen, oppførselen, tilsynet og beskyttelsen av sine ansatte. AIG forbeholder seg retten til etter eget skjønn å kreve at en person fjernes fra en AIG-arbeidsplass uansett årsak.

Beskyttelse av arbeidstakere

Leverandørene skal treffe egnede tiltak for å forebygge skader og sykdommer på arbeidsplassen, for å gi sine ansatte et trygt og sunt arbeidsmiljø og for å sikre helse, sikkerhet og velferd for sine ansatte og andre som kan bli berørt av deres forretningsvirksomhet.

Leverandørene skal til enhver tid behandle informasjon om egne ansatte og all informasjon om enkeltpersoner som de får kjennskap til i løpet av sine forretninger med AIG, på en hensiktsmessig måte, og kun når det er nødvendig for forretningsformål og på en måte som beskytter mot skade som diskriminering, stigmatisering eller annen skade på omdømme og personlig verdighet, innvirkning på fysisk integritet, svindel, økonomisk tap eller identitetstyveri.

Arbeid med AIGs leverandørekjede i 2024-2025

Våre hovedleverandører er kategorisert basert på hvilken risiko de har for brudd på de områdene som åpenhetsloven omfatter. Kategoriene er basert på tre ulike farger; grønn, gul og orange. Leverandører i grønn kategori, er enten omfattet av åpenhetsloven selv, og eller de er et norsk selskap som opererer innen et område hvor brudd på menneskerettighetene og kravet til et anstendig arbeidsmiljø vil være svært uventet. Kategoriene gul og orange har en økt risiko for slike brudd. Leverandører av mer tilfeldig art, hvor AIGs påvirkningskraft er begrenset, er ikke kategorisert. De fleste av AIGs hovedleverandører er kategorisert som grønne. For 2024 har AIG kategorisert enkelte leverandører som gule basert på generell bransjerisiko.

I 2024-2025 har AIG jobbet spesifikt med kartlegging av eventuell risiko innenfor renhold, kantine- og næringsmidler. Utvelgelsen skyldes at disse sektorene på generelt grunnlag har vært mer risikoutsatt enn den øvrige del av AIGs leverandørkjede. De aktuelle leverandørene har i den forbindelse blitt tilsendt et spørreskjema som dekker samtlige sentrale felt knyttet til etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter i egen virksomhet og -leverandørkjede. Samtlige leverandører har kommet tilbake til AIG og deres tilbakemeldinger har dannet grunnlaget for vår risikovurdering av denne delen av vår leverandørkjede.

Undersøkelsen har ikke avdekket konkret risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Leverandørene har opplyst at de på tilsvarende måte arbeider med sin egen leverandørkjede og ansatte, uavhengig av om de på selvstendig grunnlag er underlagt åpenhetsloven. De har ikke avdekket brudd eller forhold som gir grunnlag for videre oppfølging fra AIGs side. En leverandør har opplyst at deres underleverandører har identifisert enkelte forhold i egen leverandørkjede, men at nødvendige tiltak er iverksatt for å stanse eventuell negativ påvirkning på AIGs leverandør.

Etter dette har ikke AIG funnet grunnlag for ytterligere oppfølging eller tiltak

Hvordan rapportere

Leverandører må umiddelbart rapportere bekymringer og mistenkte eller faktiske brudd på disse etiske retningslinjene for leverandører. Leverandørene bør kontakte sin kontaktperson i AIG Global Sourcing & Procurement Services direkte, eller de kan kontakte en av følgende:

AIGs Global Compliance Group på +1 646 857 1877, eller via e-post til corporatelegalcompliance@aig.com.

AIG Compliance Help Line på +1 877 244 2210 eller online på www.aigcompliancehelpline.com, eller ved å skanne en QR-kode i rapporten med mobilkameraet ditt.

Henvendelser til hjelpelinjen kan gjøres anonymt, med forbehold om lokale lover, og kan gjøres på alle de viktigste språkene.

Undersøkelsesassistanse

Leverandørene må i rimelig grad bistå AIG i enhver undersøkelse av leverandørens mistenkte eller faktiske brudd på disse etiske retningslinjene for leverandører. Leverandørene må beskytte alle som arbeider for dem, enten som ansatt eller innleid, mot enhver form for gjengjeldelse for rapportering av mistenkte eller faktiske brudd.

Revisjon fra AIG

AIG forbeholder seg retten til å gjennomgå eller revidere leverandørens overholdelse av disse etiske retningslinjene for leverandører. Leverandørene skal omgående svare på forespørsler om informasjon fra AIG, eller en tredjepart som arbeider på vegne av AIG, om forhold som omfattes av disse etiske retningslinjene for leverandører. Dette kan omfatte undersøkelser, spørreskjemaer, forespørsler om dokumentasjon og andre tiltak som er ment å øke innsikten til AIGs leverandørforhold.

Konsekvenser av manglende overholdelse

AIG vil løpende vurdere overholdelse av de etiske retningslinjene for leverandører i sin evaluering av forretningsforbindelser og i sine anskaffelsesprosesser. Brudd på de etiske retningslinjene for leverandører kan påvirke leverandørens status hos AIG, kan føre til diskvalifisering fra fremtidige muligheter hos AIG og kan til og med føre til at leverandørens forretningsforhold med AIG avsluttes.

Opsummering for 2024

Vår overordnede vurdering er basert på våre, kontraktsrettslige rammeverk og løpende dialog med våre leverandører, samt generelle betraktninger og gjennomganger av leverandørene.

AIG Europe S.A. NUFs direkte avtaler med hovedleverandørene, er i all hovedsak inngått med norske selskaper innen tjenestesektoren (forsikringsformidlere, skadebehandlere, rådgivere, f.eks. advokatfirmaer osv.). AIG kjøper også varer og tjenester fra en stor rekke av leverandører, men da i så liten skala at det ikke er naturlig å inngå en samarbeidskontrakt. Dette er kjøp som er relatert til den daglige driften av kontoret, og kjøpene er ikke store nok til at AIG har innflytelse på hvordan leverandøren opptrer. Disse mindre innkjøpene har ikke vært del av AIGs gjennomgang.

En del av gjennomgangen har bestått i å kategorisere våre leverandører for 2024. Åpenhetsloven gjelder for en stor del av våre hovedleverandører. Leverandørene er, som beskrevet ovenfor, inndelt i kategorier fordelt på tre farger. En leverandør i grønn gruppe har lav risiko for å bryte de områdene som åpenhetsloven regulerer. Gul gruppe har noe høyere risiko, mens orange gruppe har ytterligere økt risiko. Som nevnt ovenfor, faller de fleste av våre hovedleverandører for 2024 i grønn kategori. Enkelte leverandører er kategorisert som gule basert på generell bransjerisiko. Disse er undersøkt nøye i 2024-2025 og resultatene av gjennomgangen gir ikke grunnlag for videre oppfølging p.t.

AIGs virksomhet globalt reguleres også av avtaler som er underlagt AIGs høye standarder som er beskrevet i AIGs globale retningslinjer, og som revideres av AIGs compliance-avdeling. Våre etiske retningslinjer for leverandører er omtalt ovenfor, og vår menneskerettighetserklæring kan leses her. Leverandører på globalt nivå, hvor AIG Europe S.A. NUF indirekte er part i avtalen som er inngått

inngått gjennom våre morselskaper som AIG Europe S.A. eller AIG Inc., har ikke vært en del av vår gjennomgang i 2024.

Ettersom den norske filialen er en del av et globalt selskap med direkte og indirekte leverandører over hele verden, erkjenner vi at det ikke er mulig å utelukke at vår virksomhet aldri vil kunne påvirke disse områdene negativt. AIG har imidlertid strenge og omfattende onboardingprosesser for leverandører for å unngå brudd på både menneskerettigheter og god forretningsskikk. Med det høye fokuset på atferd og verdier, både internt og for våre leverandører, og med tanke på AIGs virksomhetsområde (forsikring), anser vi risikoen for brudd på både menneskerettigheter og kravet om anstendige arbeidsforhold for noen av våre direkte eller indirekte forretningspartnere eller leverandører som lav.

Signatur

Rapporten er signert i henhold til lovkravene i regnskapsloven § 3-5. Siden AIG Europe S.A. NUF ikke har et eget styre, er rapporten signert av vår Branch Manager.

Oslo, 3. juni 2024

Kjartan Aasbø
Branch Manager