



SÖDERBERG & PARTNERS WEALTH MANAGEMENT AS

Vår redegjørelse etter åpenhetsloven

Juni 2026

Söderberg & Partners Wealth Management AS ("Selskapet") omfattes av lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ("åpenhetsloven"). Etter loven skal Selskapet gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og offentliggjøre resultatene på Selskapets nettsider.

Dette dokumentet redegjør for aktsomhetsvurderingene Söderberg & Partners Wealth Management AS har gjennomført for rapporteringsåret 2025. Redegjørelsen bygger på informasjon om interne forhold og leverandører innhentet i første halvår 2026, og har som formål å gi allmennheten innsyn i hvordan Selskapet oppfyller sine plikter etter Åpenhetsloven.

Vår redegjørelse etter åpenhetsloven

Söderberg & Partners Wealth Management AS er et verdipapirforetak som yter uavhengig investeringsrådgivning til formuende privatpersoner, bedrifter og stiftelser i Norge. Selskapet har 255 ansatte, fordelt på 13 filialer rundt om i Norge.

Selskapets plikt og ansvar etter åpenhetsloven er forankret i Selskapets styrende retningslinjer, herunder følgende dokumenter:

- Instruks for ivaretagelse av åpenhetsloven
- Selskapets etiske retningslinjer
- Supplier code of conduct
- Bærekraftspolicy
- Instruks for mangfold i styret og ledelse
- Rutiner for rapportering av trakassering og varsling

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er relevant for Söderberg & Partners som arbeidsgiver, som leverandør av investeringstjenester, og ved innkjøp av varer og tjenester i forbindelse med Selskapets virksomhet. Söderberg & Partners Wealth Management AS har gjennomført aktsomhetsvurderinger knyttet til egen virksomhet i tråd med retningslinjer vedtatt av styret.

Resultat av Selskapets aktsomhetsvurderinger

Interne forhold

Selskapet har gjennomført aktsomhetsvurderinger av risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Vurderingene tar utgangspunkt i forhold som er relevante for finansbransjen, herunder risiko knyttet til arbeidsintensitet, perioder med høy belastning og strukturelle forhold som kan påvirke kjønnsbalanse og representasjon i ulike deler av organisasjonen. Disse risikoforholdene anses som iboende i bransjen og inngår i Selskapets løpende oppfølging av arbeidsmiljø og organisasjonsutvikling.

Selskapet har etablert styrende dokumenter og interne retningslinjer som skal sikre forsvarlige arbeidsforhold og en felles etisk standard i virksomheten. Dette omfatter blant annet prinsipper for likebehandling, nulltoleranse for diskriminering og trakassering, samt tiltak for å fremme et inkluderende arbeidsmiljø og mangfold i organisasjonen.

Arbeidsmiljøet følges opp gjennom faste medarbeiderundersøkelser, som danner et viktig grunnlag for aktsomhetsvurderingene knyttet til interne forhold. Undersøkelsene gir innsikt i organisatoriske og psykososiale forhold, blant annet knyttet til arbeidsmengde, stress, arbeidsplass og ergonomi, samt mangfold, inkludering, likestilling og trakassering. Selskapet har høy deltakelse i undersøkelsene og generelt gode resultater. Dette har også vært trenden over tid.

Basert på årets kartlegging er det ikke indikasjoner på faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Resultatene fra undersøkelsene benyttes likevel aktivt som grunnlag for forebyggende tiltak og videre oppfølging på både avdelings- og virksomhetsnivå.

Forhold i leverandørkjeden

Som ledd i arbeidet med åpenhetsloven er det gjennomført en systematisk kartlegging og risikovurdering av leverandørkjeden, med særlig vekt på risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Kartleggingen er gjennomført etter en risikobasert og forholdsmessig tilnærming, hvor innsatsen er prioritert mot områder der sannsynligheten for og alvorlighetsgraden av negativ påvirkning vurderes å være størst.

Selskapets leverandørkjede er oversiktlig og lite kompleks. Söderberg & Partners Wealth Management kjøper tjenester som er nødvendige for leveransen av Selskapets tjenester til klienter, for tilbud til ansatte og for drift og vedlikehold av lokaler. Leverandørene er vurdert og gruppert i prioriteringsnivåer basert på bransje, type tjeneste, kjente risikoforhold og Selskapets påvirkningsmulighet. Førsteprioritet omfatter blant annet leverandører innen renhold og facility services, hvor risikoen særlig knytter seg til forhold som sosial dumping, ulovlig arbeidstid, manglende lønnsutbetaling og utstrakt bruk av innleid arbeidskraft, ofte forsterket av språkbarrierer. Andreprioritet omfatter leverandører av kantine- og matleveringstjenester. Typiske risikoforhold i denne gruppen er globale råvarekjeder, herunder produksjon i høyrisikoland, med kjente utfordringer knyttet til arbeidsforhold og sporbarhet. Den siste gruppen omfatter øvrige leverandører, som konsulent- og salgsvirksomheter, hvor risikoen særlig er knyttet til provisjonsbasert arbeid og arbeidskontrakter.

Med utgangspunkt i risikovurderingen og kategoriseringen av leverandører har Selskapet gjennomført skrivebordsundersøkelser. Disse har omfattet gjennomgang av kontrakter og styrende dokumenter, vurdering av offentlig tilgjengelig informasjon og relevante eksterne kilder. Dialog med leverandører og forretningspartnere har også vært et alternativ dersom dette har vært hensiktsmessig. Det er få endringer i Selskapets leverandørkjede sammenlignet med tidligere år, og risikoen for brudd i Selskapets leverandørkjede vurderes i utgangspunktet som lav. Den største risikoen vurderes fortsatt å ligge lenger ned i verdikjeden, særlig hos leverandører i gruppe to, som kjøper produkter og tjenester fra bransjer og/eller land med høyere iboende risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter. For denne typen leverandører benytter Selskapet i hovedsak leverandørene som er lokalisert i Norge. Disse selskapene er underlagt nordiske regler og krav knyttet til arbeidsrettigheter, og er selv underlagt kravene i åpenhetsloven. Leverandørenes egne redegjørelser har i enkelte

tilfeller vist til negativ påvirkning eller faktiske brudd, men også til tiltak og utbedringer som fra Selskapets side vurderes som tilfredsstillende.

Årets undersøkelser har dermed ikke identifisert forhold som tilsier forhøyet risiko eller faktiske brudd som krever særskilte oppfølgingstiltak. Selskapet vil fortsette med ordinær oppfølging og løpende vurderinger av sine leverandører.

Videre fremdrift

Det overordnede formålet med aktsomhetsvurderinger er å identifisere, forebygge og redusere risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer at virksomheten skal iverksette hensiktsmessige tiltak før skade oppstår, basert på identifisert risiko og virksomhetens påvirkningsmulighet.

Selskapet har per i dag ikke avdekket faktisk negativ påvirkning i egen virksomhet eller i leverandørkjeden. Arbeidet er derfor i hovedsak innrettet mot forebyggende tiltak og kontinuerlig risikoreduksjon.

Sentrale forebyggende tiltak omfatter videreutvikling av interne retningslinjer og tilhørende styrende dokumenter. Dette bidrar til å tydeliggjøre forventningene til etisk forretningspraksis og operasjonalisere kravene til ansvarlig virksomhetsstyring. Retningslinjer og rutiner oppdateres løpende ved behov, basert på erfaringer fra aktsomhetsarbeidet og endringer i risikobildet og regelverket.

Videre vil det gjennomføres målrettet opplæring av ledelsen og relevante medarbeidere for å sikre nødvendig kompetanse knyttet til ansvarlig leverandør oppfølging og risikohåndtering. Opplæringen omfatter blant annet forståelse av kravene til aktsomhetsvurderinger, innhenting og vurdering av informasjon fra forretningsforbindelser, samt praktisk anvendelse av Selskapets etiske retningslinjer og forventningsdokumenter. Som en del av dette vil bruk og effektiv utnyttelse av avtalesystemene bli gjennomgått for å styrke datakvaliteten og legge til rette for en mer effektiv oppfølging av leverandørforhold over tid.

Söderberg & Partners Wealth Management AS vil fortsette arbeidet med å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Aktsomhetsvurderinger vil gjennomføres løpende og minst én gang per år.

Henvendelser og spørsmål knyttet til Selskapets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til post@soderbergpartnerswealth.no. Slike henvendelser vil bli besvart senest tre uker etter mottak.

Oslo 30.06.2026



Tore Malme
Styrets leder



Ingvill Hestenes
Styremedlem



Eva Marianne Aaby
Styremedlem



Lars K. Gundersen
Styremedlem



Joel Grönberg
Styremedlem



Helene Monrad Bale
Styremedlem



André Lund Walker
Styremedlem



Michael V. Sivertsen
Daglig leder