

ARBEIDSTAKERRETTIGHETER

Etisk er arbeidstakerrettigheter viktig fordi Folketrygdfondet er en ansvarlig forvalter, og finansielt er arbeidstakerrettigheter viktig fordi manglende håndtering blant annet kan føre til operasjonelle forstyrrelser i form av forsinkelser, lavere produktivitet og kvalitet. Generelt erfarer vi at langsiktig verdiskaping er best i selskaper som har god eier- og selskapsstyring, samt gode systemer for å forstå, håndtere og rapportere på miljø- og samfunnsmessige forhold.

Hva forventes?

■ At selskapene unngår og forebygger brudd på arbeidstakerrettighetene

Vi forventer at selskaper som Folketrygdfondet investerer i ikke skal utføre handlinger som bryter med arbeidstakerrettighetene eller som oppmuntrer, eller bidrar til, brudd på arbeidstakerrettighetene. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Brudd på organisasjonsfriheten
- Arbeids- og ansettelsesforhold som finner sted under tvang
- Ulovlig barnearbeid
- Diskriminering

■ At selskapene viser aktsomhet og gjør nødvendige analyser for å kartlegge sin risikoeksponering

Vi forventer at selskaper som vi investerer i kartlegger og vurderer om brudd på arbeidstakerrettigheter er en vesentlig risiko. Dette innebærer å forstå hvor i verdikjeden risikoen eventuelt forekommer. Gjennomgangen forventes også å omfatte 'due diligence'-vurderinger for å identifisere eventuelle utfordringer knyttet til arbeidstakerrettigheter før det inngås nye avtaler eller investeringer.

■ At selskapene inkluderer vesentlige utfordringer knyttet til arbeidstakerrettigheter i sin virksomhetsstyring

Vi forventer at selskapenes struktur for virksomhetsstyring kan håndtere vesentlige arbeidstakerrettighetsutfordringer på en tilfredsstillende måte. En slik struktur bør være tilpasset det enkelte selskap og

den virksomhet som drives. Strukturen kan inneholde:

- Retningslinjer
- Rutiner og prosesser for å håndtere utfordringer knyttet til arbeidstakerrettigheter
- Mål og KPIer for håndtering av utfordringer knyttet til arbeidstakerrettigheter
- Handlingsplaner for å forhindre eller redusere eventuelle negative forhold

■ Ansvars- og rollefordeling av arbeid med arbeidstakerrettigheter

Vi forventer at styret og ledelsen tar ansvar for å sikre at arbeidstakerrettighetene blir overholdt i hele selskapets virksomhet og at respekt for disse er integrert i bedriftskulturen. Dette innebærer å sette av tilstrekkelige ressurser til å kartlegge, forstå og håndtere vesentlige utfordringer.

■ Åpenhet og kommunikasjon rundt håndtering av arbeidstakerrettigheter

Vi forventer at selskapene rapporterer eksternt om sin tilnærming til arbeidstakerrettigheter. Dette innebærer risiko- og vesentlighetsvurderinger og tilhørende tiltak for å håndtere eventuelle utfordringer. Rapporteringen bør omfatte:

- Retningslinjer
- Mål
- Tiltak for implementering
- Resultater