

Folketrygdfondet

## **FOLKETRYGDFONDETS FORVENTNINGER**

Veiledning til selskapene om deres håndtering av eierspørsmål, miljø og samfunnsforhold



I tråd med det forvaltningsmandatet Folketrygdfondet har fått, stiller vi klare krav til selskapene om deres håndtering av eier-spørsmål, miljø og samfunnsforhold.

For å gjøre dialogen med selskapene mest mulig effektiv for begge parter, har vi laget veiledende dokumenter for:

- Strategi, kapitalstruktur og finansielle mål
- Korrupsjonsbekjempelse
- Lederlønnsordninger
- Klima
- Menneskerettigheter
- Arbeidstakerrettigheter
- Miljø

Vi mener at vi gjennom å kartlegge selskapenes håndtering av disse spørsmålene, kan redusere risiko og bidra til best mulig verdiutvikling i Folketrygdfondets portefølje.

## FORMÅL

Våre forventninger er primært rettet til styrene i selskapene, og intensjonen er at denne veiledningen skal fungere som utgangspunkt for vår dialog med selskaper vi er investert i.

# Introduksjon til Folketrygdfondets veiledninger

## ■ Hvordan Folketrygdfondet bruker veiledningene

Finansdepartementet har gitt Folketrygdfondet i oppdrag å forvalte Statens pensjonsfond Norge (SPN). Folketrygdfondets forvaltning av fondsmidlene bygger på målet om høyest mulig avkastning over tid innenfor rammen av de mandater som er gitt. Det følger av mandat for forvaltningen av SPN at god avkastning på lang sikt anses å være avhengig av en bærekraftig utvikling i økonomisk, miljømessig og samfunnsmessig forstand samt velfungerende, legitime og effektive markeder.

Folketrygdfondets forventninger tar utgangspunktet i at det å operere i samsvar med eksisterende lover og reguleringer er et minimum, og at selskapene bør ha som mål å følge beste praksis. Formålet med veiledningene er å bevisstgjøre selskapene

i porteføljen på våre forventninger, uten å angi tiltak eller virkemidler. Selskapene står nærmest til å vurdere hvordan utfordringene skal håndteres. Folketrygdfondets rolle er å være en krevende eier og kreditor som gir tydelig tilbakemelding når selskapets virksomhetsstyring ikke er i overensstemmelse med våre forventninger. For mer informasjon om vårt eierskapsarbeid, les Folketrygdfondets eierskapsutøvelse<sup>1</sup>.

Vi har respekt for selskapenes tidsbruk og ønsker derfor å gjøre dialogen så effektiv og målrettet som mulig. Våre veiledende dokumenter er et bidrag til dette. Her viser vi hvilke retningslinjer vi forventer at selskapene har, og videre hvordan vi forventer at selskapene følger opp og rapporterer innenfor hvert område. Vi bruker veiledningene i våre møter med selskapene.

## ■ Hvordan lese Folketrygdfondets veiledninger

Veiledningene skisserer Folketrygdfondets forventninger på flere sentrale områder, basert på Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse, FNs Global Compact, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og andre anerkjente normer og prinsipper knyttet til menneskerettigheter, arbeidslivsforhold, miljø og bekjempelse av korrupsjon. Folketrygdfondet har valgt å formulere forventningene på et overordnet nivå. Vårt utgangspunkt er at det er styrets og ledelsens ansvar å vurdere forventningene i lys av selskapets risikobilde og innføre egnede tiltak deretter.

Folketrygdfondet er opptatt av at selskaper etablerer en tydelig rolle- og ansvarsfordeling mellom styrets og ledelsens oppfølging av arbeid med spørsmål knyttet til selskaps-

og eierstyring samt miljø- og samfunnsmessige forhold. Det forventes derfor at styret og ledelsen vurderer og prioriterer arbeidet med disse temaene med utgangspunkt i en kartlegging av selskapets risikobilde. Ulike selskaper har ulike utfordringer, også knyttet til bærekraft.

Vi opplever at arbeidet med bærekraft ofte innebærer dilemmaer og utfordringer. Det kan i verste fall oppstå situasjoner hvor selskapet står overfor en potensiell konflikt mellom forskjellige forventninger. Folketrygdfondet forventer at selskapene kontinuerlig arbeider for å innføre tiltak og virkemidler tilpasset virksomhetens risikobilde, og at de tydelig kommuniserer hvordan de møter utfordringer og dilemmaer.

<sup>1</sup> <https://www.folketrygdfondet.no/eierskapsutovelse/category239.html>

# STRATEGI, KAPITALSTRUKTUR OG FINANSIELLE MÅL

Her tydeliggjøres Folketrygdfondets forventninger til selskapenes kommunikasjon av langsiktig strategi, kapitalstruktur, finansielle mål, utbyttepolitikk, risikoprofil og skattepolitikk.

## Hva forventes?

■ Folketrygdfondets arbeid med å forstå selskapenes strategi er finansielt motivert. God innsikt i hvilke strategier selskapene har for å oppnå vekst og langsiktig verdiskaping er nødvendig for å forstå potensialet for aksjonærverdier. Vi mener at god, langsiktig avkastning avhenger av en utvikling som er bærekraftig i økonomisk, miljø- og samfunnsmessig forstand. Vi registrerer også at selskaper som tar hensyn til et bredere sett med interesser ofte oppnår konkurransemessige fortrinn som bidrar positivt til selskapets verditviking og aksjonærverdier<sup>2</sup>. Empiri viser at selskaper som fokuserer på en langsiktig horisont med klare mål i sin strategi fremfor kortsiktig lønnsomhet, oppnår høyere langsiktig verdiskaping<sup>3</sup>.

For selskapene vil en tydelig og godt begrunnet langsiktig strategi med klare finansielle mål og bevisst risikoprofil bidra til god virksomhetsstyring, effektiv ressursutnyttelse og god drift. Effektiv kapitalstruktur og god drift vil bidra positivt til verdiutviklingen i selskapet.

### ■ Styrene i selskapene har ansvar for å utarbeide en tydelig og begrunnet langsiktig strategi

Folketrygdfondet forventer at styrene tar ansvar for at det utarbeides og implementeres en tydelig og begrunnet langsiktig strategi for selskapet, inkludert finan-

sielle mål, utbyttepolitikk, utdyping av risikoprofil og skattepolitikk. Dette innebærer at hele bedriften gjøres kjent med selskapets overordnede strategi og finansielle mål samt at disse integreres i virksomhetsstyringen.

### ■ Selskapenes strategi legger vekt på langsiktighet, bærekraft og klare mål

Selskapenes strategi bør inkludere visjon, verdier, forretningsmodell, langsiktige planer for vekst, nødvendig ressursbruk samt vurderinger knyttet til risiko, kapitalstruktur og skatt. Finansielle mål som vekst og kapitalavkastning, samt andre strategiske mål, bør fastsettes i tråd med selskapets syn på markedsutvikling, andre vesentlige forutsetninger og konkurransefortrinn. Likeledes er det viktig å identifisere andre vesentlige verdidrivere som bidrar til langsiktig verdiskaping.

### ■ Langsiktig mål for kapitalstruktur

Styret bør angi nødvendig kapitalbehov og -allokering, samt behov for andre vesentlige ressurser fremover. Vi forventer at mål på langsiktig kapitalstruktur fastsettes utfra selskapets overordnede strategi og risikovurdering.

### ■ Tydelig og forutsigbar utbyttepolitikk

Styrets utbyttepolitikk bør være klar og forutsigbar. Tydelig kommunikasjon av utbyttepolitikk er en premiss for å bidra

<sup>2</sup> HBR2016: Kramer, Pfitzer: The Ecosystem and Shared Value, HBR 2011: Porter, Kramer: Creating Shared Value

<sup>3</sup> HBR 2017; Barton, Manyika, Williamson: Finally, Evidence That Managing for the Long Term Pays Off

til forutsigbarhet. Det er flere modeller for hvordan utbyttepolitikk kan utformes. Det viktigste er at det enkelte selskap velger den modell som er mest hensiktsmessig for den fase og sektor selskapet opererer i. For å maksimere langsiktig verdiskaping er effektiv kapitalstruktur viktig. Det forventes at kontantstrøm, etter investeringer for vekst og vedlikehold, deles ut til aksjonærene. Utbytte kan betraktes som en residual. Eventuelle avvik mellom langsiktig mål for kapitalstruktur og virkelig kapitalstruktur bør begrunnes. Utbyttepolitikken bør, så langt det er mulig, spesifisere hvilken form som vil prioriteres: kontantutbytte eller andre former for utbytte som f. eks. tilbakekjøp av aksjer/kapitalnedsettelse.

#### ■ Selskapene gjør nødvendige analyser for å kartlegge risikoeksponering

Vi forventer at selskaper som vi investerer i kartlegger og vurderer risiko knyttet til selskapets strategi og kapitalstruktur. Det inkluderer vurderinger knyttet til om selskapets kapitalstruktur er tilstrekkelig fleksibel og robust til å håndtere selskapets strategi på en god måte. På den annen side bør ikke selskapet være overkapitalisert slik at det er risiko for at kapitalen blir brukt til formål som forringer aksjonærverdiene. Likeledes bør risikoen knyttet til selskapenes forretningsmodell og langsiktige strategi vurderes opp mot selskapets posisjon i verdikjeden, nødvendig ressursbruk, forventet markedsutvikling, politiske og andre markedsmessige rammebetingelser samt risiko knyttet til eierstyring, miljø-

og samfunnsmessige forhold, herunder klimarisiko<sup>4</sup>.

#### ■ Ansvarlig skattepolitikk

Vi forventer at selskapene utviser godt skjønn og unngår aggressiv skatteplanlegging. Skatt bør betales der økonomisk verdi skapes. Selskapet skal som et minimum følge OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. I tråd med OECDs prinsipper forventes at flernasjonale selskaper overholder lokale skattelover og gir aktuelle myndigheter relevante opplysninger. Videre skal virksomheten tilpasse sin praksis med hensyn til internprising til prinsippet om armlengdes avstand. Skattepolitikken bør forklare hvilke prinsipper som følges, og eventuelt hvorfor det avvikes fra at skatt betales der økonomisk verdi skapes.

#### ■ Åpenhet og kommunikasjon knyttet til selskapets strategi, finansielle mål og skattepolitikk

Vi forventer at selskapene kommuniserer tydelig internt og eksternt om strategi for langsiktig verdiskaping, finansielle mål og skattepolitikk, og at de rapporterer oppnådde resultater knyttet til målene. Videre forventer vi at selskapene er transparente med hensyn til sin skatteadferd og rapporterer på dette.

Når det gjelder selskapenes kommunikasjon av langsiktig strategi til investor markedet, vil inkludering av følgende 10 punkter<sup>5</sup> legge til rette for en mer effektiv dialog med eiere og investorer:

1. Uttrykk klar visjon, misjon, strategi og verdier
2. Forklar hvordan selskapets forretningsmodell skaper langsiktig verdi ved å identifisere vesentlige verdidrivere på rapporteringsnivå
3. Informer om ledelsens syn på markedet, viktige trender som påvirker utvikling, vekstpotensial, selskapets relative markedsposisjon og vesentlige underliggende forutsetninger som f. eks. makroøkonomisk utvikling samt andre relevante rammebetingelser
4. Fremhev konkurransefortrinn som f. eks. ansattes kompetanse og talent, tilgang til ressurser, eller andre eierdeler og fortrinn som gjør selskapet i stand til å gjennomføre sin strategi og vinne markedet
5. Offentliggjør strategiske mål relatert til langsiktig verdiskaping slik som kapitalavkastning og vekst, basert på nåværende og fremtidige markedstrender samt selskapets konkurransefortrinn
6. Vis selskapets veikart som definerer korte, mellomlange og langsiktige tiltak som er knyttet til milepæler og strategiske mål rettet mot langsiktig verdiskaping
7. Oppgi mellomlange og langsiktige måltall og mål som gir innsikt i selskapets evne til å levere på dets strategi, slik som f. eks. kundetilfredshet over tid, merkevarestyrke og investering knyttet til produktinnovasjon samt avkastning. Forklar hvordan de utvalgte måltall vil bli målt og fulgt opp underveis.
8. Forklar hvordan kapitalintensive og andre investeringer vil bidra til konkurransemessige fortrinn og langsiktig verdiskaping
9. Vis en oversikt over risikoer og planer for hvordan disse skal håndteres, inkludert utfordringer knyttet til bærekraft (miljø, samfunn og eierstyring), herunder klimarisiko
10. Informer om hvordan ledelsens kompensasjon er relatert til langsiktig verdiskaping og strategiske mål

Vi forventer at styret i selskapene fastsetter og begrunner finansielle måltall som er tilpasset selskapets sektor, strategi og potensialet for verdiskaping. Aktuelle mål/nøkkeltall/parametere kan være:

Mål	Nøkkeltall/parametere
Kapitalavkastning	ROIC, ROCE, ROE, ROA, CROGI
Vekst	Vekst i omsetning: organisk, oppkjøp EBIT-margin, EBITDA-margin
Kapitalkostnad	WACC, Ke (avkastningskrav til EK)
Kapitalstruktur	EK-andel, Gjeld/EK EBITA/renter, EBITDA/renter, Nto. gjeld/EBITDA Lånevilkår

<sup>4</sup> Task force Climate-related Financial Disclosure (TCFD 2017) – forslag til rammeverk for rapportering om klimarisiko

<sup>5</sup> FCLTGlobal 2015: Straight talk for the long term

## Relevante henvisninger til rammeverk som finansteori, lover, NUES etc.

Jeremy J. Siegel, Stocks for the Long Run, 2002

Selskapets virksomhet og styrets handlefrihet vil være begrenset til den virksomhet som er fastlagt i vedtektene, jf. Asal. §2-2 første ledd nr. 4 eller som for øvrig er godkjent av generalforsamlingen.

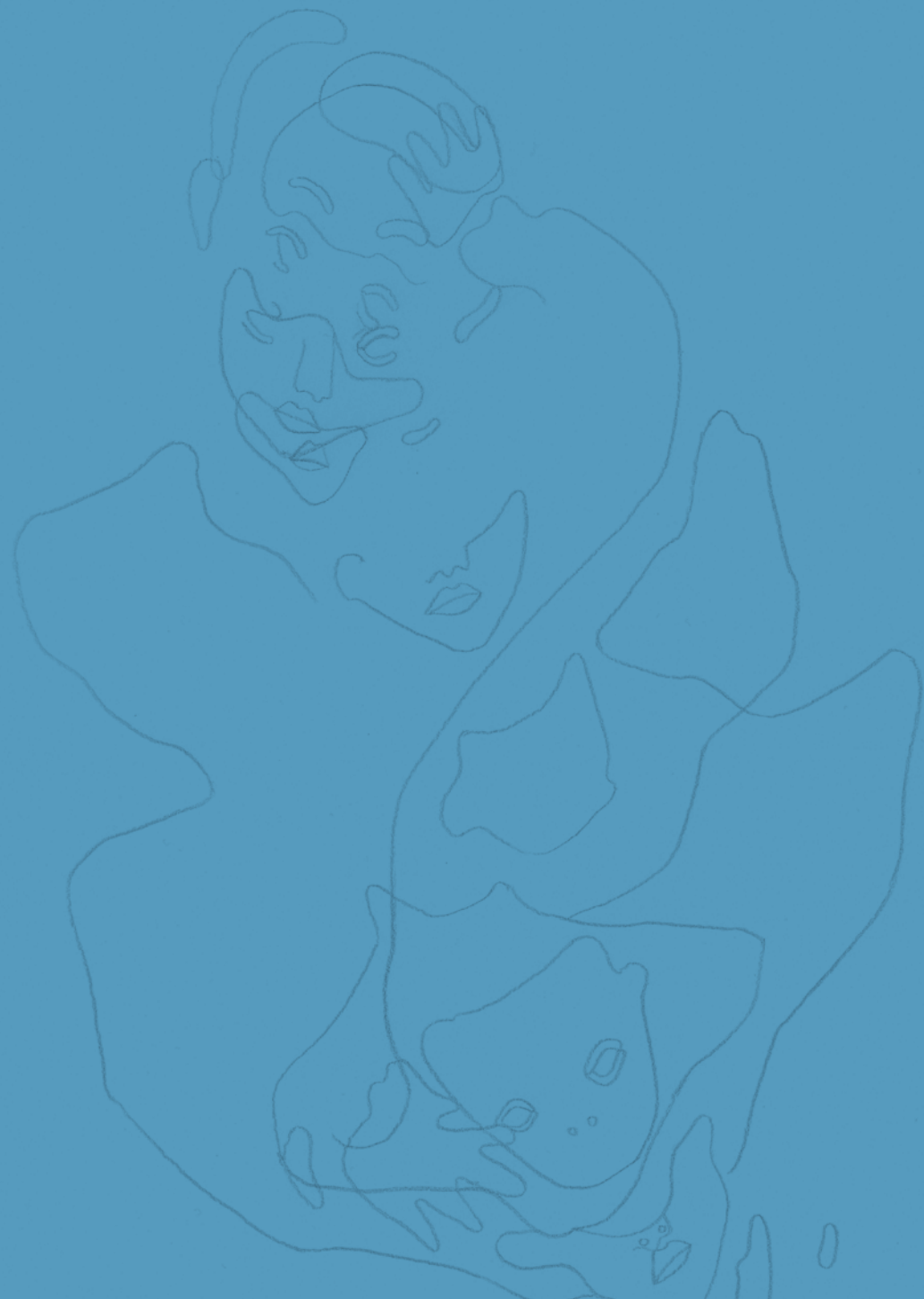
Asal. § 3-4 og § 3-5 stiller krav til forsvarlig egenkapital og pålegger styret en handleplikt ved tap av egenkapital.

Asal. § 8-1 fastsetter hva som kan utdeles som utbytte. Generalforsamlingen kan ikke beslutte utdelt høyere utbytte enn styret har foreslått eller godtar, jf. Asal. § 8-2.

Etter asal. § 10-14 kan generalforsamlingen med flertall for vedtektsendring gi styret fullmakt til å forhøye aksjekapitalen. Fullmakten kan ikke gis for mer enn 2 år av gangen. Fullmakt til å foreta kjøp av egne aksjer kan ikke gis for mer enn 18 måneder, jfr. asal. § 9-4.

## Definisjoner

ROIC:	Return on invested capital
ROCE:	Return on capital employed
ROE:	Return on equity
ROA:	Return on assets
CROGI:	Cash return on gross investments
EBIT:	Earnings before interest and tax
EBITA:	Earnings before interest, tax and amortisation
EBITDA:	Earnings before interest, tax, depreciation, amortisation and writedowns
WACC:	Weighted average cost of capital
Ke:	Cost of equity
EBIT margin:	EBIT/Sales
EBITDA margin:	EBITDA/Sales



# KORRUPSJONSBEKJEMPELSE

Folketrygdfondets arbeid med korrupsjonsbekjempelse er finansielt motivert. Vi legger til grunn at fravær av korrupsjon er en forutsetning for velfungerende markeder og langsiktig verdiskaping. Videre er arbeid med korrupsjonsbekjempelse viktig fordi manglende håndtering blant annet kan føre til kostnader i form av rettssaker og bøter, samt tap av markedstilgang, eiendeler og «license to operate».

## Hva forventes?

### ■ At selskapene unngår og forebygger korrupsjon

Vi forventer at selskaper som Folketrygdfondet investerer i ikke skal utføre handlinger som innebærer korrupsjon eller som oppmuntrer, eller bidrar til, korrupsjon.

### ■ 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 korrupsjon 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 korrupsjon før det inngås nye avtaler eller investeringer.

### ■ At selskapene inkluderer vesentlige utfordringer knyttet til korrupsjon i sin virksomhetsstyring

Vi forventer at selskapenes struktur for virksomhetsstyring kan håndtere vesentlige korrupsjonsutfordringer 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 korrupsjon
- Mål og KPIer for håndtering av utfordringer knyttet til korrupsjon
- Handlingsplaner for å forhindre eller redusere eventuelle forhold med høy risiko

### ■ Ansvars- og rollefordeling av arbeid med korrupsjonsbekjempelse

Vi forventer at styret og ledelsen tar ansvar for å sette av tilstrekkelige ressurser til å kartlegge, forstå og håndtere vesentlige utfordringer knyttet til korrupsjon.

### ■ Åpenhet og kommunikasjon rundt korrupsjonsbekjempelse

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

- Retningslinjer
- Mål
- Tiltak for implementering
- Resultater

# LEDERLØNNSORDNINGER

Folketrygdfondet er opptatt av lederlønnsordninger fordi lederlønn kan være et verktøy for å motivere til langsiktig verdiskaping og dermed forene ledelsens og aksjonærenes interesser.

## Hva forventes?

### ■ At selskapene tilbyr en konkurranse-dyktig lederlønn

Dersom det tilbys variabel lønn, skal samlet omfang av fast og variabel lønn ikke være urimelig.

### ■ At selskapenes styrer legger til grunn følgende kriterier ved fastsettelse av insentivbaserte godtgjørelsesordninger:

- Det må være et maksimumstak for ordningen
- Ordningen må knyttes til målbare og prestasjonsrettede kriterier basert på oppnådde prestasjoner, relatert til person, avdeling/enhet og den samlede virksomheten
- Ordningen må motivere til langsiktig verdiskaping
- De relative prestasjonskriterier skal ikke bestemmes av eksterne forhold utenfor ledelsens påvirkningsmulighet
- Det skal være en klar sammenheng mellom prestasjonskriteriene og verdiskaping for aksjonærene

### ■ At selskapets styrer legger til grunn følgende kriterier for aksjebaserte ordninger, herunder opsjoner og tegningsretter:

- Det må være visse minimumskrav til bindingstid, normalt ikke mindre enn tre år
- Det må opplyses om opptjeningskriterier
- Det bør beregnes virkelig verdi av opsjonsordningene, regnskapsmessige konsekvenser for selskapet og potensielle utvanningseffekter

### ■ At aksjonærvalgte styremedlemmer ikke skal omfattes av insentivbaserte godtgjørelsesordninger

### ■ Åpenhet og kommunikasjon rundt lederlønn

Lederlønnserklæringen skal forelegges generalforsamlingen for rådgivende avstemming. I denne forbindelse bør:

- Lederlønnserklæringen fremkomme av innkallingen til generalforsamlingen. Helst i et eget vedlegg og som en samlet fremstilling
- Grundig informasjon om overnevnte kriterier gis, slik at det er mulig å vurdere ordningens:
  - Omfang
  - Motivasjon til langsiktig verdiskaping
  - Sammenheng mellom prestasjonskriterier og verdiskaping for aksjonærene

Dersom lederlønnserklæringen omfatter lønn i form av aksjer, tegningsretter, opsjoner eller lignende, eller den på annen måte er knyttet til utvikling i aksjekursen, skal denne delen godkjennes av generalforsamlingen.

Lederlønnserklæringer som krever én rådgivende avstemming og én godkjenning bør legges frem for generalforsamlingen som to separate saker.



# KLIMA

Folketrygdfondets arbeid med klima er finansielt motivert. Vi legger til grunn at god avkastning på lang sikt forutsetter en bærekraftig utvikling, blant annet i klimamessig forstand. Videre er klima viktig for selskaper fordi manglende håndtering kan føre til ulønnsomme forretningsmodeller, svekket konkurranseposisjon og operasjonelle forstyrrelser i form av utslippsbegrensninger og kostnader knyttet til skatter, avgifter og regulatorisk etterlevelse.

## Hva forventes?

### ■ At selskapene reduserer sitt bidrag til klimaendringer

Vi forventer at selskapene Folketrygdfondet investerer i reduserer sitt utslipp av klimagasser dersom selskapets virksomhet og drift fører til vesentlige utslipp eller har høy utslippsintensitet. Selskapene forventes å håndtere utslipp gjennom hele verdikjeden. Tilstrekkelig håndtering avhenger av hvor i verdikjeden utslippene forekommer.

### ■ At selskapene håndterer vesentlig risiko og muligheter knyttet til klimaendringer

Vi forventer at selskapene Folketrygdfondet investerer i kartlegger, forstår og tilpasser seg vesentlig risiko og muligheter knyttet til klimaendringer. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til, påvirkning på forretningsmodell, strategi og lønnsomhet fra:

- Forventet klimalovgivning
- Pågående og forventede fysiske klimaendringer
- Forventet endring i andre klimarelaterte parametere, eksempelvis forbruksmønstre

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

Vi forventer at selskaper som vi investerer i kartlegger og vurderer om klima skaper vesentlig risiko eller muligheter. En slik kartlegging bør inkludere selskapenes verdikjede. Gjennomgangen forventes også å omfatte 'due diligence'-vurderinger før det inngås nye avtaler eller investeringer.

### ■ At selskapene inkluderer vesentlig risiko og muligheter knyttet til klima i sin virksomhetsstyring

Vi forventer at selskapenes struktur for virksomhetsstyring kan håndtere vesentlig risiko og muligheter knyttet til klima 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 klima
- Mål og KPIer for håndtering av vesentlig risiko og muligheter
- Handlingsplaner for å tilpasse seg vesentlig risiko og muligheter, inkludert planlagte investeringer, nye produkter og tjenester



### ■ Ansvars- og rollefordeling av arbeid med klima

Vi forventer at styret og ledelsen setter av tilstrekkelige ressurser til å kartlegge, forstå og håndtere vesentlige utfordringer knyttet til klima.

### ■ Åpenhet og kommunikasjon rundt håndtering av klima

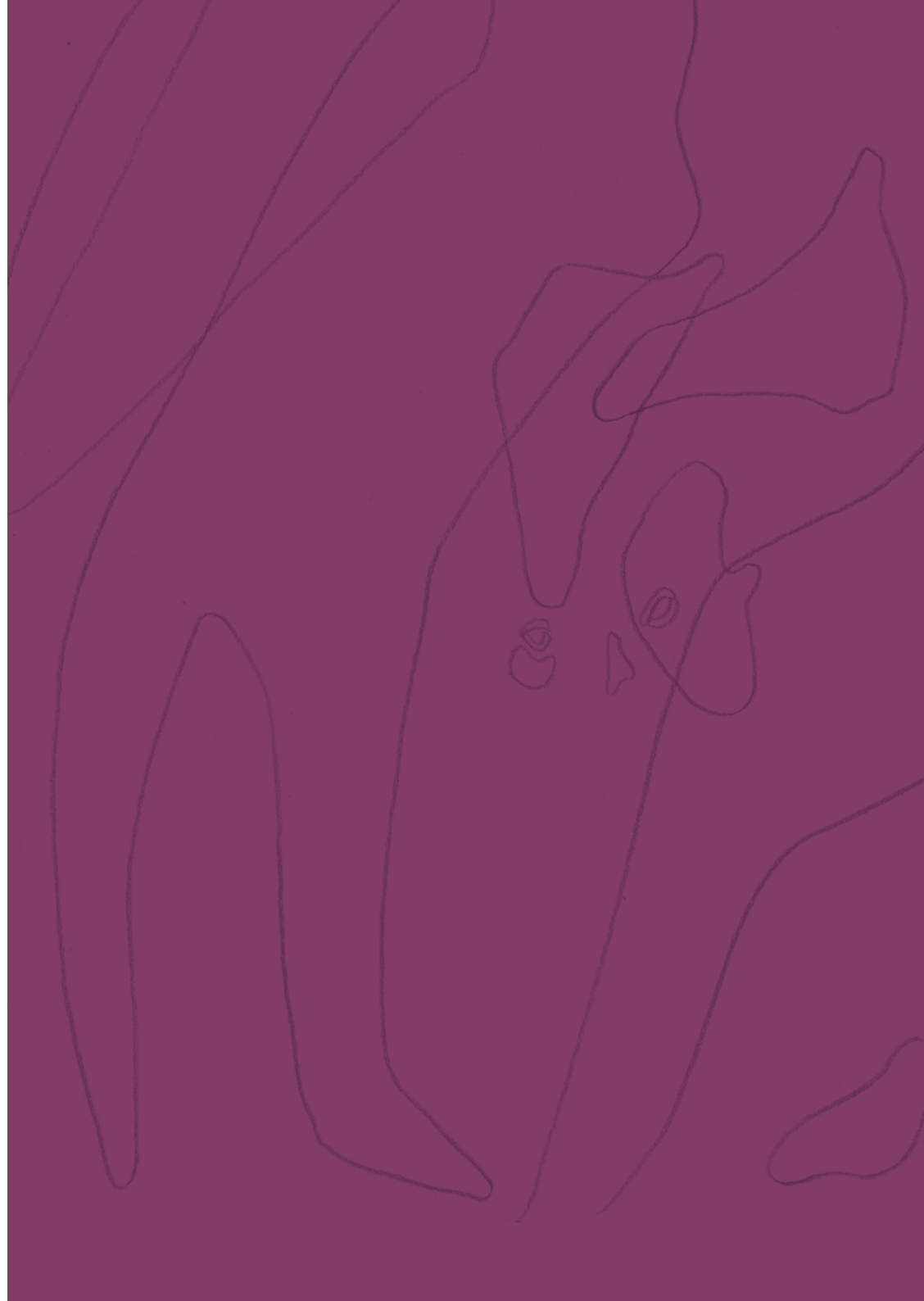
Vi forventer at selskapene rapporterer eksternt om sin tilnærming til klima. Dette innebærer risiko- og vesentlighetsvurderinger og tilhørende tiltak for håndtering.

Selskap med vesentlige utslipp av klimagasser, eller høy utslippsintensitet, bør rapportere til CDP<sup>6</sup>. I tillegg bør disse selskapene utarbeide offentlig tilgjengelig rapportering som omfatter:

- Strategi for håndtering av risiko og muligheter, inkludert plan for investeringer, nye produkter og tjenester
- CO<sub>2</sub>e-utslipp<sup>7</sup>
- Absolutte og relative mål, samt tiltak for utslippskutt
- Resultater

<sup>6</sup> Vi oppfordrer disse selskapene til å rapportere til CDP (tidligere kjent som Carbon Disclosure Project)

<sup>7</sup> CO<sub>2</sub>e står for CO<sub>2</sub>-ekvivalent. Dette er en enhet som sammenveier utslipp av forskjellige klimagasser til den globale oppvarmingseffekten som utslipp av 1 tonn CO<sub>2</sub> vil ha i løpet av 100 år. Kilde: SSB



# MENNESKERETTIGHETER

Etisk er menneskerettigheter viktig fordi Folketrygdfondet er en ansvarlig forvalter, og finansielt fordi vi erfarer 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 menneskerettighetene

Vi forventer at selskaper som Folketrygdfondet investerer i ikke skal utføre handlinger som bryter med menneskerettighetene eller som oppmuntrer, eller bidrar til, brudd på menneskerettighetene.

### ■ 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 virksomheten er eksponert for risiko knyttet til brudd på menneskerettighetene. En slik kartlegging bør identifisere hvor i verdikjeden risikoen eventuelt forekommer. Kartleggingen forventes også å omfatte 'due diligence'-vurderinger for å identifisere eventuelle utfordringer knyttet til menneskerettigheter før det inngås nye avtaler eller investeringer. I denne vurderingen forventer vi at selskapene benytter relevante retningslinjer for menneskerettigheter, samt «følg eller forklar» og vesentlighetsprinsippet.

### ■ At selskapene inkluderer vesentlige utfordringer knyttet til menneskerettigheter i sin virksomhetsstyring

Vi forventer at selskaper med risiko for menneskerettighetsbrudd har en struktur for virksomhetsstyring som kan håndtere risikoen på en tilfredsstillende måte. En slik struktur bør være tilpasset det enkelte selskaps risikoeksponering og den virksomhet som drives. Strukturen kan inneholde:

- Retningslinjer
- Aktsomhetsprosedyrer og handlingsplaner for å identifisere, forebygge og begrense risiko
- Prosedyrer for å håndtere eventuelle negative innvirkninger som selskapet har forårsaket eller medvirket til
- Mål og KPIer
- Prosedyrer for interessentdialog

### ■ Ansvars- og rollefordeling av arbeid med menneskerettigheter

Vi forventer at styret og ledelsen tar ansvar for å sikre at menneskerettighetene blir overholdt i hele selskapets virksomhet og at respekt for disse er integrert i bedriftskulturen. Dette innebærer å sette av tilstrekkelige ressurser til å håndtere selskapets risiko og forebygge og begrense eventuelle negative innvirkninger.

### ■ Åpenhet og kommunikasjon rundt håndtering av menneskerettigheter

Vi forventer at selskapene rapporterer eksternt om sin tilnærming til menneskerettigheter. Rapporteringen bør omfatte:

- Risiko- og vesentlighetsvurderinger
- Retningslinjer
- Mål
- Tiltak for implementering (herunder prosedyrer for aktsomhet og håndtering av eventuelle negative innvirkninger)
- Resultater

# 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

# MILJØ

Folketrygdfondets arbeid med miljø er finansielt motivert. Vi legger til grunn at god avkastning på lang sikt forutsetter en bærekraftig utvikling, blant annet i miljømessig forstand. Videre er miljø viktig for selskaper fordi manglende håndtering for eksempel kan føre til svekket konkurranseposisjon og operasjonelle forstyrrelser i form av utslippsbegrensninger og kostnader knyttet til skatter, avgifter og regulatorisk etterlevelse.

## Hva forventes?

### ■ At selskapene unngår og forebygger alvorlige skader på miljøet

Vi forventer at selskaper som Folketrygdfondet investerer i ikke skal utføre handlinger som fører til alvorlige skader på miljøet. Dette inkluderer, men er ikke begrenset til:

- Forurensning av luft, vann og land
- Overutnyttelse av betinget fornybare ressurser
- Landforringelse

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

Vi forventer at selskaper som vi investerer i kartlegger og vurderer om miljø skaper vesentlig risiko eller muligheter. En slik kartlegging bør inkludere selskapenes verdikjede. Gjennomgangen forventes også å omfatte 'due diligence'-vurderinger før det inngås nye avtaler eller investeringer.

### ■ At selskapene inkluderer vesentlig risiko og muligheter knyttet til miljø i sin virksomhetsstyring

Vi forventer at selskapenes struktur for virksomhetsstyring kan håndtere vesentlig risiko og muligheter knyttet til miljø 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 miljø
- Mål og KPIer for håndtering av vesentlig risiko og muligheter
- Handlingsplaner for å tilpasse seg vesentlig risiko og muligheter

### ■ Ansvars- og rollefordeling av arbeid med miljø

Vi forventer at styret og ledelsen tar ansvar for å sette av tilstrekkelige ressurser til å kartlegge, forstå og håndtere vesentlige utfordringer knyttet til miljø.

### ■ Åpenhet og kommunikasjon rundt håndtering av miljø

Vi forventer at selskapene rapporterer eksternt om sin tilnærming til miljø. Dette innebærer risiko- og vesentlighetsvurderinger og tilhørende tiltak for håndtering. Rapporteringen bør omfatte:

- Retningslinjer
- Mål
- Tiltak for implementering
- Resultater

## OM FOLKETRYGDFONDET

■ Folketrygdfondet er en spesialisert kapitalforvaltningsorganisasjon som investerer Statens pensjonsfond Norge på vegne av Finansdepartementet.

■ Folketrygdfondet er en ansvarlig, aktiv og langsiktig investor med mål om høyest mulig avkastning over tid.

■ Vi investerer med utgangspunkt i en referanseindeks bestående av 60 prosent aksjer og 40 prosent obligasjoner, fordelt med 85 prosent i Norge og 15 prosent i resten av Norden.

■ Vi er Oslo Børs' største institusjonelle investor med en eierandel på ca. 5 prosent av det norske aksjemarkedet og ca 10 prosent av hovedindeksen.

■ I tråd med det forvaltningsmandatet Folketrygdfondet har fått, stiller vi klare krav til selskapene om deres håndtering av eierspørsmål, miljø og samfunnsforhold. For å gjøre dialogen med selskapene mest mulig effektiv for begge parter, har vi laget disse veiledende dokumentene.

## Folketrygdfondet

Haakon VIIs gate 2  
Postboks 1845 Vika, 0123 Oslo  
Tlf: 23 11 72 00  
[folketrygdfondet@ftf.no](mailto:folketrygdfondet@ftf.no)