

Våre aktsomhetsvurderinger – Respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Redegjørelse iht. åpenhetsloven for ODIN Forvaltning AS



Innholdsfortegnelse

Introduksjon: om denne redegjørelsen	3
Om selskapet	4
Vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	4
Policy for menneskerettigheter og etiske retningslinjer	4
Andre relevante retningslinjer og rutiner	5
Sammenheng med OECDs standard for aktsomhetsvurderinger	5
Organisering og ansvar	6
Våre aktsomhetsvurderinger	6
Overordnet	6
Våre ansatte	6
Behandling av persondata	7
Våre leverandører	7
Aktsomhetsvurderinger som del av ansvarlig forvaltning	8
Kommunikasjon om aktsomhetsvurderingene	11

Introduksjon: om denne redegjørelsen

ODIN Forvaltning AS følger lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven),¹ som pålegger større virksomheter å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å unngå negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i virksomhetens leverandørkjede.

Aktsomhetsstandarder i åpenhetsloven bygger på FNs retningsgivende prinsipper for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter (UN Guiding Principles – UNGP) og OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. For å oppfylle loven og disse internasjonale standardene, må virksomhetene gjennomføre en prosess for aktsomhetsvurderinger som innebærer å:

- a) forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
- b) kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
- c) iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger
- d) følge med på gjennomføring og resultater av tiltak
- e) kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert
- f) sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Loven spesifiserer at «aktsomhetsvurderingene skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold». I tråd med formålet om å fremme større åpenhet om risiko for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, pålegges omfattede virksomheter å offentliggjøre en redegjørelse om aktsomhetsvurderingene. Denne skal minst inneholde:

- a) en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- b) opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- c) opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Dette dokumentet har blitt utarbeidet for å oppfylle ODIN Forvaltning AS plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene for året 2022.

Redegjørelsen vil oppdateres og offentliggjøres årlig innen 30. juni (krav fra og med 2023). Den vil også oppdateres for øvrig ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

¹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

Innholdet overlapper med annen rapportering relatert til ansvarlig virksomhet og bærekraft. Dokumentet utfyller årsrapport for 2022, rapportering i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven (omtalt i årsrapport), bærekraftsrapport for 2022 og rapportering i henhold til EUs Sustainable Finance Disclosure Regulation og lov om bærekraftig finans angående viktigste negative påvirkning forbundet med investeringer (erklæring om «principal adverse impacts»).

Redegjørelsen er godkjent av styret og daglig leder.

Om selskapet

ODIN Forvaltning AS er en av Norges største fondsforvaltere. Ved utgangen av 2022 forvaltet ODIN til sammen NOK 97,4 mrd., hvorav NOK 71,2 mrd. i aksjefond, NOK 11,7 mrd. i kombinasjonsfond, NOK 8,7 mrd. i rentefond og NOK 3,4 mrd. i avtaler om aktiv forvaltning/diskresjonære mandater.

ODIN har hovedkontor i Oslo og filialer i Stavanger og i Sverige. Selskapet hadde per utgangen av desember 2022 63 ansatte. Av 52 ansatte i Norge ved utgangen av 2022, var 43 ansatt ved selskapets hovedkontor i Oslo, to i Bergen og sju i Stavanger. ODINs filial i Sverige hadde i 2022 elleve ansatte, og det var en ansatt i ODINs datterselskap OY Fondex AB i Finland.

ODIN Forvaltning inngår i konsernet SpareBank 1 Forvaltning, som er heleid av SpareBank 1-bankene og LO/forbund. SpareBank 1-bankene er også viktige distributører av ODIN Forvaltning sine fond.

Felles funksjoner utføres av morselskapet SpareBank 1 Forvaltning innenfor IT, marked, forretningsutvikling, distribusjon, administrasjon og økonomi.

ODIN Forvaltning redegjør selvstendig i henhold til kravene i åpenhetsloven. Morselskapet SpareBank 1 Forvaltning sin redegjørelse publiseres på egen nettside.

Vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Policy for menneskerettigheter og etiske retningslinjer

ODIN Forvaltning har etablert egen policy for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Policyen ble vedtatt av styret i ODIN Forvaltning 15. februar 2023. Den bygger på overordnet policy vedtatt av styret i morselskap SpareBank 1 Forvaltning.

ODINs policy for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold legger til grunn at selskapet skal, gjennom all sin virksomhet, bidra til bærekraftig utvikling, og jobbe systematisk med å sikre at ikke selskapet bidrar til negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Det innebærer at selskapet ikke under noen omstendighet skal utøve virksomhet som strider med respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vårt ansvar inkluderer å unngå og håndtere negative konsekvenser relatert til ansatte, menneskerettigheter, miljø, bestikklser, forbrukere og selskapets styring, som kan forbindes til selskapets virksomhet, leverandørkjeder og andre forretningsforbindelser.

Dersom det avdekkes brudd på policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, skal selskapet stanse, forebygge eller avbøte, og sørge for å gjenopprette forholdet.

Med **grunnleggende menneskerettigheter** menes de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966, og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Med **anstendige arbeidsforhold** menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

Policyen for menneskerettigheter slår fast at selskapet, leverandører og forretningspartnere skal utøve sin virksomhet på en måte som ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Selskapet må også påse at leverandører og forretningspartnere har styrende prinsipper og instruksjoner som minimum inneholder standpunkt og føringer for:

- Forbud mot barnarbeid
- Fritt valgt arbeid
- Rett til organisering
- Forbud mot diskriminering og trakassering
- Arbeidstid som ikke overskrider grenser i lokal lovgivning
- Rettferdig lønn

Selskapet må også påse at leverandører og forretningspartnere ikke driver aktivitet i okkuperte områder i henhold til FN.

Videre står respekt for grunnleggende menneskerettigheter sentralt i ODINs etiske retningslinjer, som understreker at den enkelte må:

- vise respekt for de grunnleggende menneskerettighetene, slik disse er beskrevet i sentrale menneskerettighetskonvensjoner, i utførelsen av sitt arbeid eller verv for selskapet
- aktivt medvirke til at selskapets forretningsforbindelser og de selskapene som selskapet investerer i respekterer menneskerettighetene
- være kjent med, og bidra til å oppfylle selskapets ambisjoner for samfunnsansvar, miljø og bærekraft

Andre relevante retningslinjer og rutiner

Vår forpliktelse til grunnleggende menneskerettigheter er videre forankret i vår HR-strategi, rutiner for varslingsrutiner, rutiner for personvern, og retningslinjer for leverandører.

Internasjonale standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ligger også til grunn for vår ESG-policy og for våre retningslinjer for ansvarlig forvaltning.²

Sammenheng med OECDs standard for aktsomhetsvurderinger

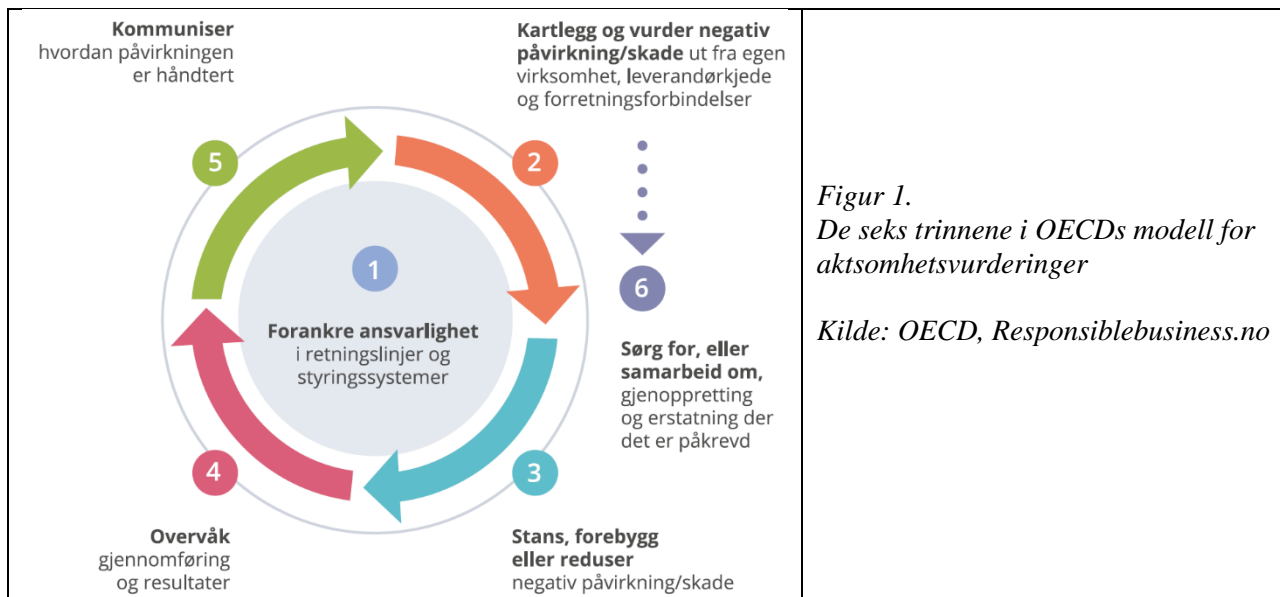
Åpenhetsloven peker på OECDs standard for aktsomhetsvurderinger (se figur 1 og beskrivelsen i redegjørelsens innledning) som metoden som skal benyttes for å avdekke og håndtere faktisk og mulig negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Aktsomhetsvurderingene skal omfatte både egen virksomhet og negativ påvirkning forårsaket av forretningsforbindelser (inkludert utover første ledd i verdikjeden).

Aktsomhetsvurderinger dreier seg ikke om en enkelt prosess, men i praksis et kontinuerlig arbeid basert på egnede retningslinjer og rutiner innenfor ulike områder i virksomheten som har til hensikt å avdekke og håndtere risiko for negativ påvirkning på mennesker.

OECDs retningslinjer – og UNGPs standard for aktsomhetsvurderinger som er integrert i OECD-retningslinjene – har vært gjeldende internasjonalt siden 2011. Vår tilnærming legger til grunn denne internasjonale standarden for aktsomhetsvurderinger, som er forankret videre i både vår policy for menneskerettigheter, våre retningslinjer for leverandører, og våre retningslinjer for ansvarlig forvaltning – og i den praktiske gjennomføringen av disse.

² Se <https://odinfond.no/slik-investerer-vi/baerekraftige-investeringer/>.



Figur 1.
De seks trinnene i OECDs modell for aktsomhetsvurderinger

Kilde: OECD, Responsiblebusiness.no

Organisering og ansvar

Styret skal påse at ODIN Forvaltning gjennomfører aktsomhetsvurderinger relatert til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og rapporterer årlig i henhold til åpenhetsloven. Dette ansvaret henger sammen med styrets øvrige ansvar for å påse at selskapet til enhver tid har oppdatert policy og rutiner for å respektere og fremme respekt for menneskerettigheter gjennom sin virksomhet og sine forretningsforbindelser, inkludert i investeringsvirksomheten.

Administrerende direktør er ansvarlig for at det utarbeides en årlig redegjørelse og at det utarbeides rutiner for aktsomhetsvurderinger og at disse gjennomføres i samråd med ledere for virksomhetsområdene.

Våre aktsomhetsvurderinger

Overordnet

I forberedelsene til ODINs redegjørelse i henhold til åpenhetsloven har både egen virksomhet, leverandørkjeden (innkjøp) og investeringsvirksomheten blitt vurdert med hensyn til risiko for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og håndteringen av slik risiko.

Det har ikke blitt avdekket faktiske negative konsekvenser eller informasjon om alvorlig risiko for året 2022.

Risikovurderingene og arbeidet med å håndtere mulig risiko for mennesker i forhold til egne ansatte, kunders personvern, våre innkjøp og våre investeringer er beskrevet nedenfor.

I prosessen frem mot redegjørelsen var selskapets avdelinger for compliance og bærekraft involvert, i tillegg til administrasjonen i morselskapet. Arbeidet ble støttet av ekstern ekspertise på både bærekraft generelt og området næringsliv og menneskerettigheter spesielt. Redegjørelsen ble gjennomgått av ledelsen i ODIN Forvaltning før styrets behandling.

Våre ansatte

ODINs etiske retningslinjer slår fast at vi skal opptre med respekt og omtanke, som betyr at den enkelte må:

- opptre med respekt, omtanke og alminnelig høflighet i forhold til kolleger så vel som myndigheter, konkurrenter, kunder og andre
- bidra til at diskriminering, mobbing eller trakassering, herunder seksuell trakassering, ikke forekommer i selskapet
- bidra til at det er et godt arbeidsmiljø og positiv samhandling med kolleger samt være godt kjent med og følge fastsatte rutiner, tiltak og aktiviteter innen HMS

- avstå fra å bruke selskapets eiendeler på en måte som kan knyttes til gambling, pornografi, rasisme eller andre formål som kan oppfattes som støtende eller som er i strid med lover eller interne regler
- oppføre seg på en måte som ikke krenker menneskeverd. Dette innebærer bl.a. at han/hun må avstå fra kjøp av seksuelle tjenester i Norge og utlandet i forbindelse med tjenesteoppdrag, herunder forretningsreise, for selskapet

Respekt og omtanke for ansatte er også en bærebjelke i vår HR-strategi. Blant fokusområdene som er relevante i forhold til åpenhetslovens virkeområde er arbeidet knyttet til likestilling og anti-diskriminering. Tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunnlag av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, seksuell orientering, religion og livssyn, samt å etterstrebe riktig kjønnsbalanse, særlig i rekrutteringssammenheng, er beskrevet i vår årsrapport for 2022.

Videre er samarbeid med ansattes organisasjoner og arbeidsmiljøutvalg veletablert. I selskapets etiske retningslinjer er det også fastsatt regler for hvordan ansatte og tillitsvalgte skal varsle dersom de får kunnskap om forhold som er i strid med blant annet lover, forskrifter og konsernets interne regler. Det er etablert egen varslingsrutine. Selskapet vil ha en jevnlig gjennomgang av varslingsrutiner fremover for å sikre at alle ansatte er oppdatert og kjent med rutiner og retningslinjer til enhver tid. Det ble i 2022 ikke varslet noen saker. De etiske retningslinjene slår også fast at det skal beskyttes mot gjengjeldelse eller andre negative konsekvenser som følge av varsling om kritikkverdige forhold.

Behandling av persondata

Beskyttelse av persondata er strengt regulert gjennom personopplysningsloven, som henger nært sammen med grunnleggende rettigheter for individet.

ODIN er opptatt av å beskytte kunders personopplysninger. Hvordan vi gjør dette er beskrevet i personvernerklæringen på våre nettsider.³

Våre leverandører

ODIN Forvaltning har relativt få leverandører, som består hovedsakelig av norske og/eller veletablerte selskaper innen bransjer der risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold generelt er lav. I forberedelsene til redegjørelsen og gjennomgangen av aktsomhetsvurderingene har vi vurdert alle leverandørvitalene over 500 000 kroner (i overkant av 20) og i tillegg til andre transaksjoner som kan være forbundet med høyere risiko. De største innkjøpskategoriene våre omfatter IT-tjenester, software og investeringsrelaterte data. Generelt anses risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede for å være lav. Vi hadde noe innkjøp av IT-hardware, som er forbundet med høy risiko for anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Innkjøpene våre er relativt begrenset på dette området og fra en aktør som har sterkt fokus på aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden. Av tjenester som leveres til selskapet, er renhold kategorisert som høy risiko i norsk sammenheng. Vår leverandør er registrert hos Arbeidstilsynet som en godkjent renholdsvirksomhet og har levert dokumentasjon fra tredjepart om at det legges mye ressurser i å ha et godt arbeidsmiljø for de ansatte og sørge for en trygg arbeidsplass med tariffbasert lønn og forsvarlige arbeidstider.

Våre aktsomhetsvurderinger har så langt ikke avdekket negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede og blant andre forretningspartnere utover de nevnte kategoriene. Det har dermed ikke blitt iverksatt særskilte tiltak utover generell videreutvikling av rutiner for bærekraft i innkjøpsarbeidet, som omfatter:

- Etiske retningslinjer for leverandører, med krav og forventninger til leverandører og forretningspartnere om ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og leverandørkjede, som vil bli innarbeidet i alle nye avtaler.

³ <https://odinfond.no/personvernerklaering/>

- Vurdering av risiko relatert til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved evaluering av nye leverandører og inngåelse av nye avtaler.
- Minimum årlig gjennomgang av eksisterende leverandører og forretningspartnere og vurdering av risiko for faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ytterligere vurderinger gjennomføres dersom forholdene tilsier behov for dette.

Vurderingene er risikobaserte, der særlig bransjerisiko og geografisk risiko står sentralt. Det tas utgangspunkt både i offentlig tilgjengelig informasjon om risikofaktorer og informasjon fra leverandørene, inkludert egnede retningslinjer, og historikk. Dersom det avdekkes momenter som tilsier eksponering for risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold og mangel i retningslinjer og rutiner for å håndtere slik risiko på en tilfredsstillende måte, vil ytterligere informasjon innhentes og eventuelle oppfølgingstiltak settes inn der det er nødvendig.

Aktsomhetsvurderinger som del av ansvarlig forvaltning

Internasjonale standarder som fundament

For ODIN er bærekraft en integrert del av vår strategi. Som kapitalforvalter innebærer det at vi inkluderer miljøhensyn, sosiale utfordringer og god eierstyring (ESG – «environment, social, governance») i alle investeringsbeslutninger.

ODIN-fondenes arbeid med ansvarlige investeringer er forankret i internasjonale normer. Disse inkluderer:

- De ti prinsippene i FNs Global Compact som forplikter selskaper til å respektere menneskerettighetene (nedfelt i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter) og internasjonale arbeidstakerrettigheter (basert på ILOs Erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet).
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Aktsomhetsvurderinger basert på UNGP og OECDs retningslinjer for å unngå og håndtere negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har siden 2011 blitt etablert som selve gullstandarden for ansvarlig næringsliv. Dette er også en forventning som gjelder for alle investorer og utgjør et av hovedelementene for ansvarlig kapitalforvaltning. Aktsomhetsvurderinger med hensyn til risiko for brudd på de internasjonale standardene for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold relatert til selskaper det investeres i utgjør dermed selve kjernen for S i ESG-vurderinger.

ESG-integrasjon

Slike vurderinger er en integrert del av ESG-analysen som gjøres før alle investeringer i ODIN-fondene. Den eksisterende porteføljen screenes også kvartalsvis mot informasjon om bærekraftsfaktorer som omfatter data relatert til selskapers håndtering av risiko med hensyn til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

ODIN-fondene benytter videre adferdsbaserte eksklusjonskriterier for å sikre at det ikke investeres i selskaper der det er en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til eller selv er ansvarlig for:⁴

- grove eller systematiske krenkelser av menneskerettigheter
- grove eller systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter;
- alvorlige krenkelser av individets rettigheter i krig eller konfliktsituasjoner;
- salg av våpen til stater
 - i væpnede konflikter som benytter våpnene på måter som utgjør alvorlige og systematiske brudd på folkerettens regler for stridighetene, eller

⁴ I tillegg til andre ESG-kriterier. Se retningslinjene for ansvarlig forvaltning.

- som er omfattet av ordningen for statsobligasjonsunntaket omtalt i mandatet for forvaltningen av Statens pensjonsfond utland

Våre retningslinjer for ansvarlig forvaltning slår fast at vi forventer at selskapene vi investerer i opptrer i tråd med de ti prinsippene i FN Global Compact, OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og underliggende konvensjoner for disse.

Vi anvender også produktbaserte eksklusjonskriterier som blant annet omfatter utelukkelse av selskaper som har omsetning knyttet til kontroversielle våpen. Det vil si selskaper som utvikler eller produserer våpen, eller sentrale komponenter til våpen, som ved normal anvendelse bryter med grunnleggende humanitære prinsipper, herunder biologiske våpen, kjemiske våpen, kjernevåpen, ikke-detektbare fragmenter, brannvåpen, blindende laservåpen, antipersonellminer og klaseammunisjon.

Vi henter informasjon om selskapenes eksponering mot ekskludert virksomhet og hendelser som medfører brudd på internasjonale normer og konvensjoner, fra dataleverandøren Sustainalytics. Sustainalytics innhenter informasjon om selskapenes eksponering mot ekskluderte virksomheter fra offentlig tilgjengelig informasjon i rapporteringen fra selskapene. Der informasjonen ikke er tilgjengelig fra selskapet vil Sustainalytics estimere selskapets eksponering. Sustainalytics gjør også en vurdering av selskapenes medvirkning til brudd på FN Global Compact. Vurderingen bygger på informasjon fra media og interesseorganisasjoner samt gjennom direkte kontakt med selskapene.

I tillegg til screening mot data fra Sustainalytics, skal ODIN følge ekskluderings besluttede av Statens Pensjonsfond Utland (NBIM) i henhold til *Retningslinjer for observasjon og utelukkelse fra Statens pensjonsfond utland*. NBIMs eksklusjonsliste legger til grunn internasjonale standarder for menneskerettigheter og ILOs standarder for arbeidstakerrettigheter i tillegg til andre standarder og mål for bærekraft og ansvarlig og etisk virksomhet. Det screenes kvartalsvis mot NBIMs eksklusjonsliste.

Forventninger til selskapene vi investerer i

ODIN forventer at selskapene vi investerer i følger FNs Global Compact og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Vi har utarbeidet et forventningsdokument som videre utdyper de spesifikke forventningene.⁵ Med hensyn til internasjonalt anerkjente menneskerettighetsstandarder forventer vi at porteføljeselskapene:

- respekterer alle menneskerettighetene som beskrevet i UNGP.
- har utarbeidet en policy med forpliktelse om å respektere menneskerettigheter og har på plass egnede prosesser for å sikre gjenoppretting dersom de forårsaker eller bidrar til menneskerettighetsbrudd.
- etablerer eller deltar i effektive mekanismer for klagehåndtering på operasjonelt nivå for individer og lokalsamfunn som kan bli negativt påvirket av virksomheten.
- forebygger konflikter knyttet til landrettigheter og kun tilegner seg naturressurser dersom det først har vært gjennomført meningsfull konsultasjon med lokalbefolkning og sikret informert forhåndssamtykke gitt på fritt grunnlag (FPIC - free, prior and informed consent) med hensyn til urbefolkning og/eller involverte brukere av landområdene.
- er særlig oppmerksomme på respekt for barns rettigheter.
- er særlig oppmerksomme på respekt for kvinners rettigheter, spesielt for å hindre diskriminering og forbedre lik behandling av menn og kvinner.
- unngår å muliggjøre bosetting i okkuperte områder i samsvar med internasjonal humanitærrett.

⁵ Se <https://odinfond.no/op/content/ODIN-Expectations-2020-october.pdf>.

Med hensyn til internasjonale arbeidstakerrettigheter understreker forventningsdokumentet at:

- Alle former for tvangsarbeid er uakseptabelt.
- Barnarbeid er uakseptabelt.
- Diskriminering i ansettelser og yrkessammenheng er uakseptabelt.

Videre forventes det at porteføljeselskapene:

- respekterer ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.
- opprettholder fagforeningsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger.
- betaler levelønn til sine ansatte.
- anvender alminnelig arbeidstid.
- har en god policy for helse og sikkerhet.
- har på plass styringssystem for å følge med på og sikre etterlevelse av normer for arbeidsmiljølovgivning.
- etablerer prosedyrer for å håndtere bekymringer fra ansatte og løse brudd og konflikter på arbeidsplassen.
- vurderer og reduserer risiko i leverandørkjeden gjennom systematisk oppfølging av leverandørens etterlevelse av ovenfornevnte prinsipper.

Med hensyn til likestilling, forventer vi at porteføljeselskapene:

- har en policy for null-toleranse av alle former for kjønnsdiskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering.
- har systemer på plass for likelønn og for å unngå og redusere kjønnsdiskriminering av kunder.
- fremmer like muligheter for kvinner til å nå seniorstillinger.

Aktivt eierskap

Selskap vi er investert i som flagges for være i brudd med våre retningslinjer vil undersøkes nærmere for å vurdere om det vil være hensiktsmessig å utføre dialog med selskapet, enten alene eller sammen med andre investorer. Dersom dette ikke fører frem, vil neste steg være utelukkelse.

ODIN-fondene utøver aktivt eierskap, som også omfatter oppfølging av selskaper som er eksponert for risiko relatert til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og hvordan de håndterer denne risikoen gjennom egne policyer og aktsomhetsvurderinger.

ODIN var per 31.12.2022 eier i 267 aksjeselskaper. I 2022 gjennomførte vi 379 samtaler med 175 selskaper om ESG-temaer, der 28 prosent omhandlet sosiale forhold (S'en i ESG). I flere selskapsdialoger har vi blant annet bedt om mer rapportering på hvordan opplæring av ansatte i forhold til selskapenes policy-dokumenter faktisk gjennomføres.

Vår bærekraftsrapport for 2022 beskriver et eksempel på hvordan vi benytter aktivt eierskap for å påvirke selskaper til forbedring når vi avdekker brudd på våre forventninger og krav. Vårt forvalterteam i Sverige fulgte opp selskapet Embracer, der vi har eierandeler, etter at det ble kjent at den saudiarabiske staten gjennom sitt selskap Savvy Gaming Group ble Embracers tredje største aksjonær. Bekymringen grunnet i at den saudiarabiske staten gjentatte ganger har blitt kritisert for brudd på grunnleggende menneskerettigheter, noe som innebærer både omdømmerisiko for selskapet og at fokus på etisk styring og gjennomføring av internasjonale standarder svekkes. I vår oppfølging var vi tydelige på at avtalen var i strid med våre forventninger og at vi ikke ønsker at Savvy skal få noen plass i Embracers styre – både av etiske og av kommersielle årsaker. Vi stemte mot emisjonsfullmakten under avstemningen i den ekstraordinære generalforsamlingen (vi kjenner ikke til noen andre aktører som gjorde det samme), og vi reduserte vår posisjon ved å selge ca. 3 millioner aksjer (ca. 15 prosent av vår posisjon). På generalforsamlingen i september 2022 ble det foreslått at Savvy ikke skulle få styreplass det kommende året. Vi ser på dette som positivt, og vi har til hensikt å fortsette å prøve å påvirke selskapet og dets hovedeiere i fremtiden, slik at Savvy ikke innstilles til styreplass senere. Vi fortsetter ellers å følge utviklingen nøye.

Rapportering om risiko for negativ påvirkning knyttet til investeringer

Aktsomhetsvurderinger for å avdekke de viktigste negative påvirkningene på bærekraftsfaktorer er også en sentral del av kravene for finansmarkedsdeltakere i henhold til EUs Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), i kraft i Norge fra 2023 gjennom Lov om bærekraftig finans. SFDRs krav om å offentliggjøre hvordan de viktigste negative konsekvensene («principal adverse impacts», omtalt som «PAI») av foretakets investeringsbeslutninger for bærekraftsfaktorer hensyntas omfatter indikatorer knyttet til sosiale forhold i tillegg til kriterier for klima, miljø og etisk selskapsstyring. Per 01.01.2023 var pålagte indikatorer for sosiale forhold som skal vurderes for investeringsbeslutningene:

- Manglende overholdelse av FNs Global Compact-prinsipper og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskap.
- Ingen prosesser og ordninger for å overvåke at FNs Global Compact-prinsipper og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper overholdes (det vil si, manglende aktsomhetsvurderinger).
- Ujustert lønnsforskjell mellom kjønnene.
- Kjønnsmangfold i styret.
- Eksponering mot kontroversielle våpen (anti-personellminer, klyngeammunisjon, eller kjemiske og biologiske våpen).

I tillegg til de pålagte indikatorene, skal det inkluderes minst en ytterligere indikator knyttet til sosiale forhold. ODIN-fondene vurderer i denne sammenheng også hvorvidt selskapene det investeres i har egne retningslinjer for menneskerettigheter.

PAI-erklæringen publiseres årlig på nettsiden innen 30. juni. Innsamlede data vil første gang publiseres innen 30. juni 2024. Informasjonen i PAI-erklæringen vil overlape med vår redegjørelse i henhold til åpenhetsloven for aktsomhetsvurderingene som angår vår investeringsvirksomhet.

Investorsamarbeid

ODIN Forvaltning signerte allerede i 2012 de FN-støttede prinsippene for ansvarlige investeringer (PRI). PRI er den fremste internasjonale plattformen for investorsamarbeid om bærekraftig og ansvarlig kapitalforvaltning, og prinsippene går ut på at vi forplikter oss til å gjennomføre og rapportere på hvordan vi inkluderer ansvarlighet og bærekraft i våre selskaps- og porteføljevurderinger. Aktsomhetsvurderinger med hensyn til risiko for menneskerettigheter knyttet til investeringene er et økende fokusområde også for PRI, basert på standarden satt av UNGP og utvikling i praksis blant ansvarlige kapitalforvaltere.

Kommunikasjon om aktsomhetsvurderingene

Vår årlige redegjørelse om aktsomhetsvurderingene utfyller vår årlige bærekraftsrapport særlig på det som angår S'en i ESG og vår PAI-erklæring. Sammen utgjør disse vår jevnlig eksterne kommunikasjon om aktsomhetsvurderinger relatert til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og resultatene av disse.

Vi svarer også på henvendelser om aktsomhetsvurderingene i henhold til informasjonsplikten i åpenhetsloven.

For spørsmål om denne redegjørelsen og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kontakt compliance@odinfond.no.