

**Til Norges Bank**

08.05.2019

**Tilråkning om å oppheve utelukkelsen av Walmart Inc og  
Wal-Mart de Mexico S.A.B. de C.V fra Statens pensjonsfond utland**

# 1 Innledning

I 2006 ble selskapene Wal-Mart Stores Inc. og Wal-Mart de Mexico S.A. utelukket fra SPU etter anbefaling fra Etikkrådet. Selskapene har senere skiftet navn til hhv. Walmart Inc. og Wal-Mart de Mexico S.A.B. de C.V., og omtales i det understående kollektivt som «Walmart».

Etikkrådet har vurdert utelukkelsen av Walmart og anser at grunnlaget for denne ikke lenger er til stede. Etikkrådet anbefaler derfor at utelukkelsen av Walmart oppheves.

## 1.1 Hva rådet har tatt stilling til

Ifølge retningslinjer for observasjon og utelukkelse fra Statens pensjonsfond utland § 5(5) skal Etikkrådet jevnlig vurdere om grunnlaget for utelukkelse av selskaper fortsatt er til stede. Etikkrådet kan på bakgrunn av ny informasjon anbefale Norges Bank at utelukkelse oppheves.<sup>1</sup>

## 2 Bakgrunn

Etikkrådet anbefalte i november 2005 utelukkelse av Walmart fra SPU på grunn av selskapets medvirkning til menneskerettighetsbrudd i egen virksomhet og i selskapets leverandørkjede.<sup>2</sup> Etikkrådet har vurdert om slike normbrudd som tilrådingen la til grunn, fortsatt pågår, eller om selskapet har gjennomført endringer som medfører at grunnlaget for utelukkelse ikke lenger er til stede. I forbindelse med utredningen har Etikkrådet hatt flere møter med selskapet. Videre legger Etikkrådet til grunn informasjon fra flere kilder som det er vist til i fotnoter.

### *Etikkrådets tilråding fra 2005*

I tilrådingen om utelukkelse av selskapet la Etikkrådet dels vekt på uakseptable arbeidsforhold hos noen av selskapets leverandører, og dels på forhold i selskapets egen virksomhet.

Når det gjaldt uakseptable forhold i leverandørkjeden, tok Etikkrådet utgangspunkt i opplysninger som knyttet Walmart til en rekke hendelser hos leverandører i flere land, hvor det var rapporter om ansatte som ble mishandlet, om mangel på grunnleggende brannsikkerhet, om tilstander hvor ansatte ikke kunne klage på dårlige arbeidsforhold av frykt for å miste sitt arbeid, og om pålagt overtid uten kompensasjon. Etikkrådet pekte blant annet på at Walmarts kontrollvirksomhet for å avdekke uakseptable arbeidsforhold i sin leverandørkjede virket utilstrekkelig i omfang og lite egnet til å avdekke alvorlige forhold. Videre viste Etikkrådet til manglende tredjepartsverifikasjon ved inspeksjoner i leverandørkjeden ved at 85 prosent av kontrollene var utført at Walmarts egne ansatte. Etikkrådet anså at Walmart, på grunn av sin størrelse, hadde stor markedspåvirkning i leverandørindustrien og dermed innflytelse på arbeidsforholdene der. Etikkrådet la også til grunn at de rapporterte forholdene i

---

<sup>1</sup> Retningslinjer for observasjon og utelukkelse fra Statens pensjonsfond utland:

<https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2014-12-18-1793?q=retningslinjer+++pensjonsfond+++utland>.

<sup>2</sup> Etikkrådets tilråding om utelukkelse av Walmart, 15. november 2005:

<https://etikkradet.no/wal-mart-stores-inc/>.

leverandørkjeden til dels utgjorde svært grove normbrudd, og at det var et handlingsmønster fra selskapets side ikke å søke å unngå slike brudd hos sine leverandører.

Hva angikk forhold i egen virksomhet, viste Etikkrådet til flere saker som da var pågående i det amerikanske rettsvesenet, bl.a. gruppesøksmål hvor Walmart var anklaget for å ha en gjennomført kjønnsdiskriminerende praksis, og at selskapet påla ansatte å arbeide overtid uten kompensasjon. Videre viste Etikkrådet til saker fra 2000 og 2004 hvor selskapet var anklaget for ulovlig bruk av mindreårig arbeidskraft. Etikkrådet viste også til selskapets aktive tiltak for å hindre at dets ansatte i USA dannet eller ble medlem av fagforeninger. Etikkrådet la her til grunn at ingen av selskapets ansatte i USA er fagorganisert som et resultat av selskapets omfattende og systematiske tiltak for å hindre slik organisering.

I tilrådingen ble det samtidig presisert at det var *summen av normbrudd* som dannet grunnlag for utelukkelse: «*Når det gjelder bruddene på arbeidsmiljøstandarder, organiseringsforbud og diskriminering på grunnlag av kjønn, vil trolig heller ikke slike normbrudd i seg selv være tilstrekkelig for å anbefale utelukkelse, selv i de tilfeller hvor de anses som systematiske. Det er etter rådets oppfatning den totale summen av normbrudd, både i selskapets egen virksomhet og i leverandørkjeden som gjør denne saken spesiell.*»

#### *Forholdene i selskapet i dag*

Walmart er i dag verdens største ikke-statlige arbeidsgiver med 2,2 millioner ansatte, hvorav 1,5 millioner er ansatt i USA. Selskapet driver butikkjeder med over 11 700 forretninger i 28 land.<sup>3</sup>

Ifølge Walmart hadde selskapet i 2018 over 25 000 produksjonssteder som det regner som «aktive» produsenter, dvs. steder hvor det var en pågående produksjon for selskapet. I tillegg kommer et stort antall leverandører og produksjonssteder som produserer for andre selskaper / merkevarer, som Walmart selger. Selskapet opplyser at det stiller krav om at alle leverandører må drive sin virksomhet i samsvar med *Walmart Standards for Suppliers*, hvor det er krav til at selskaper minimum må etterleve lokale lover og forskrifter, ikke bruke barnarbeid, sørge for sikre arbeidsforhold, etc.<sup>4</sup> Walmart opplyser videre at det nå har konsentrert sin kontrollvirksomhet rundt de aktive produsentene slik at leverandører i utsatte sektorer i utsatte land blir spesielt prioritert. Selskapet rapporterer at det for 2018 gjennomgikk 13 000 revisjonsrapporter, og rangerte disse etter alvorlighet av forhold. Der hvor det ble funnet alvorlige forhold, ble dette tatt opp med leverandøren. Selskapet oppgir videre at det i noen graverende tilfeller terminerte avtaler med leverandøren. I tillegg til dette rapporterer Walmart at det i 2018 utførte om lag 500 separate undersøkelser av enkeltforhold som enten er innrapportert til selskapet, eller som selskapet har blitt kjent med på annet vis.<sup>5</sup>

Selskapet har siden 2009 benyttet tredjeparts revisjon av arbeidsforhold opp mot anerkjente standarder for ulike bransjer. For å bidra til bl.a. heving av kompetansenivå og anseelse til de som utfører revisjoner, har Walmart dessuten engasjert seg på styrenivå i organisasjonen APSCA<sup>6</sup> (*Association of Professional Social Compliance Auditors*), som per i dag har 3200 registrerte revisorer som medlemmer.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Walmart - Company Facts: <https://corporate.walmart.com/newsroom/company-facts>.

<sup>4</sup> Walmart Standards for Suppliers: <https://cdn.corporate.walmart.com/bc/8c/97ac8c9b43229f17480057fd684e/standards-for-suppliers-english-updated-6-30.pdf>.

<sup>5</sup> Walmart Inc. 2018 Global Responsibility Report, s. 109-112.

<sup>6</sup> Association of Professional Social Compliance Auditors: <https://www.theapsca.org/>.

<sup>7</sup> Walmarts presentasjon for Etikkrådet, 27. mars 2019.

Videre har selskapet forklart at det siden 2016 har tatt egne initiativer for å bedre arbeidsforholdene generelt i spesielt utsatte sektorer, som fiskeindustrien i Thailand, jordbruksproduksjon i Mexico, elektronikkindustri i Kina og Malaysia og tekstilindustri i Bangladesh. Dette arbeidet er under utvikling, og flere problematiske sektorer vil bli lagt til. Initiativene dreier seg bl.a. om kontakt med myndigheter for å få til økt håndheving av eksisterende regelverk, opplæring av ansatte i rettigheter, bransjesamarbeid for etablering av standarder og datainnsamling.<sup>8</sup>

Etikkrådet har et system for nyhetsovervåkning (RepRisk) for å knytte selskaper til hendelser som kan utgjøre bl.a. menneskerettighetsbrudd. For store selskaper med mange leverandører kan det til enhver tid være flere slike forhold som blir fanget opp av overvåkingen, med varierende grad av alvorlighet og tilknytning til selskapet. En gjennomgang av rapporterte forhold knyttet til selskapet fra de siste tre år viser at Walmart ikke skiller seg negativt fra andre, store selskaper.

Tilrådingen om utelukkelse viste til en rekke pågående søksmål fra tidligere ansatte mot Walmart, hvor det ble hevdet at selskapet påla ansatte å arbeide overtid uten kompensasjon. Walmart inngikk i 2008 forlik i 63 slike søksmål og betalte mellom USD 350 og 640 millioner i kompensasjon til tidligere ansatte.<sup>9</sup> Så vidt Etikkrådet er kjent med, har det ikke vært anlagt flere søksmål mot selskapet for akkurat denne typen forhold. Imidlertid er det rapportert om andre, pågående gruppesøksmål rettet mot selskapet. Dette handler til dels om forhold som ligger flere år tilbake, men det er også et søksmål om diskriminering av gravide ansatte som er av nyere dato. Ifølge selskapet er 43 prosent av selskapets mellomledere i 2018 kvinner, og dette er ifølge Walmart på samme nivå som resten av bransjen. I høyere lederstillinger oppgir selskapet at det er 30 prosent kvinner, som også samsvarer med resten av bransjen. Når det gjelder minoriteter i lederstillinger, er Walmart på samme nivå eller høyere enn resten av bransjen.<sup>10</sup> Selskapet har klare retningslinjer mot ulike former for diskriminering.<sup>11</sup> Videre har selskapet vist til flere initiativer og programmer for å inkludere minoriteter og andre grupper som kan falle på utsiden av arbeidslivet.<sup>12</sup> Så vidt Etikkrådet er kjent med, er det ikke rapportert om tilfeller av ulovlig bruk av mindreårige som arbeidskraft i selskapets egen virksomhet etter at tilrådingen om utelukkelse ble avgitt.

Når det gjelder Walmarts motarbeidelse av ansattes fagorganisering i USA, kan det legges til grunn at selskapet fortsatt gjør dette. Ingen av selskapets ansatte i USA er fagorganisert. I et møte med Etikkrådet har selskapet forklart at det respekterer ansattes *rett* til fagorganisering, men at det anser fagforeninger i USA som unødvendige, og informerer de ansatte om sitt syn på dette. Selskapet viser også til at det er fagorganiserte blant selskapets ansatte utenfor USA, og selskapet krever av sine leverandører at disse skal akseptere ansattes rett til å organisere seg.

---

<sup>8</sup> Ibid s. 117-125.

<sup>9</sup> Walmart and Plaintiffs' Counsel Announce Settlement of Most Wage and Hour Class Action Lawsuits Against the Company: [https://corporate.walmart.com/news/\\_news-archive/2008/12/23/walmart-plaintiffs-counsel-announce-settlement-of-most-wage-hour-class-action-lawsuits-against-the-company](https://corporate.walmart.com/news/_news-archive/2008/12/23/walmart-plaintiffs-counsel-announce-settlement-of-most-wage-hour-class-action-lawsuits-against-the-company).

<sup>10</sup> Walmarts presentasjon for Etikkrådet, 26. februar 2019.

<sup>11</sup> Walmart Global Statement on Ethics: <https://www.walmartethics.com/uploadedFiles/Content/U.S.%20-%20English.pdf>.

<sup>12</sup> Walmart: Culture, Diversity & Inclusion Report 2018: [https://corporate.walmart.com/media-library/document/2018-culture-diversity-inclusion-report/\\_proxyDocument?id=00000168-4df5-d71b-ad6b-4ffdbfa90001](https://corporate.walmart.com/media-library/document/2018-culture-diversity-inclusion-report/_proxyDocument?id=00000168-4df5-d71b-ad6b-4ffdbfa90001).

### 3 Etikkrådets vurdering

Når det gjelder Walmarts medvirkning til menneskerettighetsbrudd i leverandørkjeden, har det skjedd en positiv utvikling på områdene som Etikkrådet la vekt på i tilråningen. Omfanget av selskapets kontrollvirksomhet for leverandører har økt, og systemet synes bedre innrettet til å avdekke alvorlige forhold. Kontrollsystemet er nå basert på anerkjente bransjestandarder og tredjeparts verifikasjon. Videre engasjerer selskapet seg aktivt innen utvalgte, særlig risikoutsatte områder for å bidra til bedring av arbeidsforhold. Det synes å være færre rapporter om dårlige arbeidsforhold i Walmarts leverandørkjede nå enn det var tidligere. I sum innebærer dette forbedringer som gjør at det etter Etikkrådets syn ikke lenger er en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til menneskerettighetsbrudd i sin leverandørkjede på en måte som danner grunnlag for utelukkelse fra SPU.

Også når det gjelder forholdene i selskapets egen virksomhet, har det skjedd en positiv utvikling på flere områder som Etikkrådet la vekt på ved utelukkelsen. Etikkrådet er klar over at selskapet har vært og fortsatt er gjenstand for gruppesøksmål blant annet på grunn av ansattes arbeidsforhold. Det synes likevel ikke lenger å være grunnlag for å hevde at selskapet systematisk har en diskriminerende praksis overfor grupper av ansatte, at mindreårige arbeider ulovlig for selskapet, eller at ansatte systematisk pålegges arbeid uten godtgjørelse.

Blant de forholdene som dannet grunnlaget for utelukkelsen av Walmart, er det først og fremst selskapets aktive motarbeidelse av ansattes forsøk på fagorganisering som gjenstår, hvor det ikke kan spores noen positive endringer. Selv om Walmart overfor Etikkrådet fastholder at det respekterer alle ansattes rett til å organisere seg, er det åpenbart at selskapet aktivt og med ulike midler motarbeider fagorganisering blant egne ansatte. Dette må i realiteten anses som en krenkelse av ansattes rett til å danne fagforeninger uten utilbørlig press eller påvirkning. Etikkrådet mener fortsatt at Walmarts praksis på dette området er kritikkverdigg.

I tilråningen om utelukkelse av Walmart la Etikkrådet vekt på at det var summen av flere forhold, som hver for seg ikke ville nå terskelen for utelukkelse, som utgjorde grunnlaget for utelukkelsen. I tråd med dette anser Etikkrådet at Walmarts motarbeidelse av ansattes forsøk på fagorganisering ikke alene utgjør grunnlag for fortsatt utelukkelse av selskapet. Det er dermed heller ikke lenger en uakseptabel risiko for at Walmart medvirker til menneskerettighetsbrudd knyttet til egen virksomhet på en måte som danner grunnlag for utelukkelse av selskapet fra SPU.

På bakgrunn av det overstående anbefaler Etikkrådet at utelukkelsen av Walmart oppheves.

## 4 Tiltrådning

Etikkrådet tilrårder at utelukkelsen av Walmart Inc. og Wal-Mart de Mexico S.A.B. de C.V fra Statens pensjonsfond utland oppheves.

\*\*\*

Johan H. Andresen    Hans Chr. Bugge  
Leder

(Sign.)

(Sign.)

Cecilie Hellestveit

(Sign.)

Trude Myklebust

(Sign.)

Brit K. S. Rugland

(Sign.)