



22. april 2022

SLUTTERKLÆRING:

FAGFORENINGENE IUF, EFFAT-IUF, SEIU OG UGT VS. NORGES BANK INVESTMENT MANAGEMENT (NBIM)

I samsvar med prosedyreveiledningen i OECDs retningslinjer vil Kontaktpunktet offentliggjøre resultatene av prosedyren, etter samråd med de berørte partene, når behandlingen av en enkeltsak er avsluttet. Denne slutterklæringen gjelder utfallet av enkeltsaken mellom fagforeningene IUF, EFFAT-IUF, SEIU og UGT vs. Norges Bank Investment Management (NBIM).

Den 21. juni 2021 offentliggjorde Kontaktpunktet sin innledende vurdering, der den fastslo at spørsmålene fagforeningene tar opp i sin klage vedrørende NBIMs aktsomhetsvurderinger og innflytelse, tas opp til videre behandling. Etter den innledende vurderingen tilbød Kontaktpunktet partene dialog og mekling («velvillig mellomkomst»). Dialogen fant sted i Oslo 8.–9. mars 2022, og partene kom til en enighet.

Avtalen mellom partene er vedlagt denne slutterklæringen.

INNHold

1	BAKGRUNN OG PROSEDYRER	2
1.1	KONTAKTPUNKTET OG DETS ROLLE	2
1.2	INNHOLED I KLAGEN.....	2
1.3	SAMORDNING MELLOM KONTAKTPUNKTENE	3
1.4	INNLEDEnde VURDERING.....	3
2	KONTAKTPUNKTETS TILBUD OM DIALOG OG MEKLING	4
3	KONTAKTPUNKTETS BESLUTNING OG VIDERE ARBEID	4

1 BAKGRUNN OG PROSEDYRER

1.1 KONTAKTPUNKTET OG DETS ROLLE

OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (OECDs retningslinjer) er anbefalinger fra regjeringer til flernasjonale selskaper som driver virksomhet i eller fra land som har sluttet seg til retningslinjene. De fastsetter frivillige prinsipper og standarder for ansvarlig næringsliv innenfor en global ramme i samsvar med gjeldende lover og internasjonalt anerkjente standarder. OECDs retningslinjer støttes av de nasjonale kontaktpunktene som myndighetene i tilsluttede land har opprettet for å fremme og iverksette retningslinjene.

Prosedyreveiledningen i OECDs retningslinjer fastsetter prosedyrene for behandling av enkeltsaker. Ifølge prosedyreveiledningen skal Kontaktpunktet bidra til å løse spørsmål som oppstår i tilknytning til gjennomføringen av retningslinjene i enkeltsaker, på en upartisk, forutsigbar og rettferdig måte som er i samsvar med prinsippene og standardene i retningslinjene.

I tilfeller der spørsmålene i klagen tas til videre behandling, tilbyr Kontaktpunktet dialog og mekling for å hjelpe partene med å løse saken. Kontaktpunktet skal «tilby og, dersom de berørte partene samtykker, legge forholdene til rette for konsensusorienterte og ikke-kontradiktoriske løsninger, som forlik eller mekling, for å hjelpe partene med å løse saken».¹ Mekling i regi av Kontaktpunktet er en frivillig, ikke-rettslig prosess basert på samarbeid i god tro.

Det norske kontaktpunktet består av fire uavhengige sakkyndige medlemmer og støttes av et sekretariat. Kontaktpunktet behandler enkeltsaker i samsvar med prosedyreveiledningen i OECDs retningslinjer og det norske kontaktpunktets prosedyrer for behandling av enkeltsaker.²

1.2 INNHOLDET I KLAGEN

Den 18. mai 2020 mottok Nederlands kontaktpunkt en klage fra fire fagforeninger: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT-IUF), Service Employees International Union (SEIU) og União Geral dos Trabalhadores (UGT) vedrørende påstått manglende overholdelse av OECDs retningslinjer.

De aktuelle problemstillingene var kjønnsbasert vold og trakassering i den globale virksomheten til McDonald's Corporation og tilknyttede aktsomhetsvurderinger ved to institusjonelle investorer: APG Asset Management (APG) og Norges Bank Investment Management (NBIM). Klagen gjaldt påstått manglende overholdelse av kapittel II (Overordnede retningslinjer), IV

¹ OECD (2011), [OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper](#), s. 72.

² [Prosedyrer for behandling av enkeltsaker – Norges kontaktpunkt](#). Se også www.responsiblebusiness.no.

(Menneskerettigheter) og V (Sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet) i OECDs retningslinjer.

IUF er et globalt forbund, EFFAT er IUFs regionale organisasjon for Europa, SEIU er en amerikansk og kanadisk fagforening, og UGT er en brasiliansk arbeidstakerorganisasjon med tilknyttede fagforeninger. De representerer arbeidstakere i mange forskjellige bransjer, herunder hurtigmatbransjen.

1.3 SAMORDNING MELLOM KONTAKTPUNKTENE

Etter flere koordineringsmøter i perioden juni til oktober 2020 ble de nasjonale kontaktpunktene i USA, Nederland og Norge enige om å fordele behandlingen av saken seg imellom, slik at USAs kontaktpunkt skulle behandle den delen av saken som gjelder McDonald's, Nederlands kontaktpunkt skulle behandle spørsmålene som gjelder APG, og Norges kontaktpunkt skulle behandle spørsmålene som gjelder NBIM.

Nederlands kontaktpunkt tilbød seg i sin innledende vurdering av 20. mai 2020 å mekle mellom klagerne og APG. Partene kom til en enighet 15. desember 2021. Avtalen er vedlagt som et tillegg til Nederlands kontaktpunkts slutterklæring av 3. februar 2022.³ USAs kontaktpunkt besluttet å ta klagen opp til videre behandling og tilbød mekling i spørsmålene klagerne tok opp, men etter betydelig innledende dialog med de to partene, avsto selskapet å delta i meklingen.⁴

Norges kontaktpunkt har behandlet den delen av klagen som gjelder NBIM. Norges Bank Investment Management (NBIM) er kapitalforvaltningsenheten til Norges Bank, som forvalter Statens pensjonsfond utland (SPU).

1.4 INNLEDENDE VURDERING

Den 21. juni 2021 offentliggjorde Kontaktpunktet sin innledende vurdering, der den fastslo at spørsmålene som ble tatt opp i enkeltsaken vedrørende NBIMs aktsomhetsvurderinger og innflytelse, tas opp til videre behandling. Beslutningen ble tatt basert på de seks kriteriene som fremgår av punkt 25 i Kommentarer til prosedyreveiledning i OECDs retningslinjer og det norske kontaktpunktets Prosedyrer for behandling av enkeltsaker. Kontaktpunktet vurderte at et tilbud om velvillig mellomkomst kunne tilrettelegge for dialog mellom fagforeningene og NBIM om forventningene til og omfanget av aktsomhetsvurderinger og derved bidra til OECD-retningslinjenes formål og gjennomslagskraft. Den innledende vurderingen og partenes uttalelser er offentliggjort på Kontaktpunktets nettsider.⁵ Kontaktpunktet beklager at den veiledende

³ [Slutterklæring fra Nederlands kontaktpunkt.](#)

⁴ [Slutterklæring fra USAs kontaktpunkt.](#)

⁵Du kan lese den innledende vurderingen og partenes uttalelser [her](#).

tidsfristen for den innledende vurderingen ikke ble overholdt. Den veiledende tidsfristen for dialog- og meklingsfasen ble overholdt.

2 KONTAKTPUNKTETS TILBUD OM DIALOG OG MEKLING

Etter den innledende vurderingen tilbød Kontaktpunktet å tilrettelegge for dialog mellom partene. Gro Nystuen og Nils-Henrik von der Fehr ble godkjent av partene og utpekt av Kontaktpunktet til å lede dialogen og meklingen. Meklerne hadde innledende møter med partene, og de kom frem til en enighet om et rammeverk for meklingen 21. januar 2022. Meklingen fant sted i Oslo 8.–9. mars 2022. Partene kom til en enighet 9. mars 2022.

Partene har blitt enige om å offentliggjøre avtaleteksten i sin helhet. Den er vedlagt som et tillegg til denne slutterklæringen.

3 KONTAKTPUNKTETS BESLUTNING OG VIDERE ARBEID

Kontaktpunktet berømmer partene for å ha deltatt i dialogen i god tro og kommet frem til en avtale. Begge parter deltok i dialogen på en åpen og konstruktiv måte. Avtalen omfatter en felles forståelse og et veikart for det videre samarbeidet mellom partene. Partene er enige om at kjønnsbasert vold og trakassering er en vesentlig risiko som selskaper i hurtigmatbransjen må håndtere for å skape et trygt arbeidsmiljø som er preget av respekt. De er enige om å arbeide for å vie denne problemstillingen større oppmerksomhet, også gjennom enkelttiltak og fellestiltak, alt etter hva som er hensiktsmessig.

Avtalen bekrefter at NBIM gjør sitt ytterste for å følge anbefalingene om aktsomhetsvurderinger i OECDs retningslinjer. Den erkjenner at institusjonelle investorer spiller en viktig rolle for å fremme ansvarlig næringsliv og må gjennom hele investeringsprosessen vurdere tilknyttede risikoer og bruke sin innflytelse på selskapene de investerer i, for å forebygge eller begrense negative konsekvenser. Avtalen fastslår at institusjonelle investorer bør gjennomføre aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter for å kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet, og bør, der de har en direkte forbindelse til en enhet som forårsaker eller bidrar til negative konsekvenser, søke å bruke sin innflytelse for å forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser.

Kontaktpunktet merker seg NBIMs tilnærming til aktsomhetsvurderinger og mener at avtalen mellom partene er i tråd med anbefalingene i OECDs retningslinjer. Kontaktpunktet minner om at anbefalingene i OECDs retningslinjer om aktsomhetsvurderinger blant annet gjelder forhold som dekkes i kapittel IV (Menneskerettigheter) og V (Sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet). OECDs veileder for ansvarlig forretningsvirksomhet for institusjonelle investorer (2017) skal bistå institusjonelle investorer med å følge anbefalingene om aktsomhetsvurderinger i OECDs retningslinjer slik at de kan forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser på menneskerettighets- og arbeidstakerrettighetsområdet og andre områder i sine

investeringsporteføljer.⁶ Kontaktpunktet merker seg at avtalen viser til ILOs nylig vedtatte konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet (2019).⁷ Denne må leses i sammenheng med ILO-konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke, som er en av ILOs kjernekonvensjoner. ILO-konvensjon nr. 111 omfattes av ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, som det vises til i kapittel IV og V i OECDs retningslinjer.

Kontaktpunktet inviterer partene til et oppfølgingsmøte seks måneder etter denne slutterklæringen. Partene har blitt enige om videre dialog og informasjonsutveksling utenfor rammen av Kontaktpunktets behandling av enkeltsaker.

⁷ Artikkel 1 i konvensjon nr. 190 definerer kjønnsbasert vold og trakassering. Artikkel 9 fastsetter at «[e]nhver medlemsstat skal vedta lover og forskrifter som krever at arbeidsgivere skal treffe hensiktsmessige tiltak, i samsvar med deres grad av kontroll, for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, herunder kjønnsbasert vold og trakassering, og skal særlig [...] a) vedta og gjennomføre, i samråd med arbeidstakere og deres representanter, en politikk mot vold og trakassering på arbeidsplassen, [...] c) kartlegge faremomenter og vurdere risiko for vold og trakassering, med deltakelse av arbeidstakere og deres representanter, og treffe tiltak for å forebygge og kontrollere dem [...].»