



# Beslutning om utelukkelse av G4S PLC

NOVEMBER 2019

## Innledning

KLP og KLP-fondene (heretter kalt KLP) har besluttet å utelukke selskapet G4S PLC (G4S) fra investeringene på grunn av uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til systematisk brudd på menneskerettighetene. Beslutningen er basert på Etikkrådets tilrådning om å utelukke G4S fra Statens pensjonsfond utland (SPU) som ble offentliggjort 14. november 2019, da Norges Bank annonserte at selskapet var utelukket fra SPU<sup>1</sup>.

G4S er et britisk selskap som tilbyr sikkerhetstjenester i hele verden. Selskapet operer i 90 land, herunder Qatar og De forente arabiske emirater (Emiratene). Det er i disse landene selskapet knyttes til risiko for brudd på internasjonalt anerkjente normer fra International Labour Organization (ILO).

KLP har investeringer i G4S i aksjer til en verdi av 10,7 millioner og 20,7 millioner kroner i obligasjoner.

## Retningslinjer

I Etikkrådets tilrådning er det tatt stilling til om "... *det er en uakseptabel risiko for at G4S medvirker til eller er ansvarlig for systematiske brudd på internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.*"<sup>2</sup>

Rådet bygger på standarder for arbeidstakerrettigheter fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (International Labour Organization/ILO), og ILOs Generelle prinsipper og operasjonelle retningslinjer for rettferdig rekruttering.

Det skal være en konkret sammenheng mellom selskapets virksomhet og krenkelsen for at det skal foreligge en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til brudd på arbeidstakerrettigheter. Det vil si at selskapet enten må ha medvirket til den eller hatt kunnskap om den uten å søke å forhindre den.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.norges-bank.no/aktuelt/nyheter-og-hendelser/Nyhetsmeldinger/2019/2019-11-14-spu/>

<sup>2</sup> <https://etikkradet.no/files/2019/11/G4S-tilr%C3%A5ding-norsk.pdf>

<sup>3</sup> [Retningslinjer for observasjon og utelukkelse av selskaper fra Statens pensjonsfond utland](#)

## Hendelse

G4S har ansatt 18 000 migrantarbeidere i Qatar og Emiratene. Migrantarbeiderne kommer fra India, Pakistan og Nepal. Arbeiderne blir rekruttert ved hjelp av rekrutteringsagenter, og arbeiderne må betale rekrutteringsavgift. Selskapet betaler ikke for rekrutteringstjenestene. I Qatar og Emiratene er regelverket slik at arbeidstillatelsen er knyttet til arbeidsgiver, arbeiderne er avhengig av samtykke fra arbeidsgiver for å skifte arbeidsgiver i kontraktperioden.

I undersøkelsene til Etikkrådet kommer det frem at arbeiderne i både Qatar og Emiratene betaler vesentlig høyere rekrutteringsavgift enn hva som er tillatt i landet de blir rekruttert fra. Rekrutteringsavgiftene er opptil flere månedslønner og arbeiderne tar som regel opp lån for å betale avgiften. Det kommer også frem at arbeiderne får vesentlig dårligere lønn og arbeidsvilkår enn hva de ble forespeilet i hjemlandet. Arbeidere i Qatar forteller om sjudagers uker og en arbeidstid som overskrider 12-timer om dagen. Siden migrantarbeiderne ofte har tatt opp lån i hjemlandet for å betale rekrutteringsavgiften, har de liten mulighet til å si opp arbeidet eller motsette seg arbeidsvilkår som ikke er som de ble forespeilet. Dette i kombinasjon med et regelverk og en praksis fra arbeidsgiver som gir arbeiderne liten mulighet til å avslutte arbeidsforholdet innenfor kontraktperioden begrenser arbeidernes frihet. Selskapet har bekreftet at de ikke godkjenner forespørsel om å endre arbeidsgiver i kontraktperioden som ofte er på to eller flere år. Det betyr at arbeiderne kan si opp, men ikke endre arbeidsgiver.

En mer detaljert beskrivelse av saken finnes i Etikkrådets tilrådning.

## Etikkrådets vurdering:

*Etikkrådet meiner at den føreliggjande rekrutteringspraksisen og avgrensingane i arbeidarane sin rørslefridom, sett i lys av migrantarbeidarane sin særlege sårbarheit, er i strid med menneskerettane slik dei kjem til uttrykk i ILO sine konvensjonar for arbeidstakarrettar. Sjølv om rådet ikkje har teke stilling til om einskilde arbeidarar har vore utsett for tvangsarbeid i denne saka, merkar rådet seg at praksisen som har kome fram i undersøkingane, svarar til ILO sine indikatorar for tvangsarbeid. Rådet merkar seg også andre normbrot som kan være indikatorar på tvangsarbeid, inkludert lange arbeidsdagar, manglande overtidsbetaling og tilfelle av trakassering og truslar.*

*Etikkrådet finn at det i denne saka har skjedd systematiske brot på menneskerettane. Ulike typar normbrot blei funne til ulike tider i ulike delar av selskapet si verksemd. Rådet finn at selskapet har opptredd på ein måte som er på eller over grensa for det som er aksepterte normer, og at normbrota utgjør eit handlingsmønster. Rådet legg vekt på at dei ulike normbrota også har ein kumulativ effekt, til dømes ved at låna arbeidarane tek opp, vert vanskelegare å nedbetale fordi lønna er lågare enn det som blei avtalt i heimlandet, noko som ytterlegare innskrenkar handlingsrommet til arbeidar*

*Ein del av normbrota i denne saka vert ikkje gjort av G4S, men av rekrutteringsbyråa som selskapet nyttar seg av. Dette legg rådet ikkje vekt på. Arbeidarane er tilsette i selskapet, og selskapet er aktivt involvert i rekrutteringsprosessen. Det føreligg etter dette ein konkret samanheng mellom selskapet si verksemd og krenkingane, og rådet meiner selskapet sjølv medverkar til normbrota.*

*I vurderinga av den framtidige risikoen for normbrot legg rådet vekt på at selskapet har vurdert risiko og sett i verk enkelte tiltak for å betre situasjonen til arbeidarane, til dømes ved at passa ikkje lenger vert inndregne i Qatar. Selskapet vil truleg også endre denne praksisen i Emirata frå mars 2019. Selskapet har også oppretta ei klagemekanisme som arbeidarane*

kan nytte seg av. Etikkrådet legg likevel meir vekt på at selskapet ikkje ser ut til å følgje opp eigne risikovurderingar og retningslinjer for å betre arbeidarane sin situasjon. Selskapet har dårleg oversikt over rekrutteringsavgiftene arbeidarane må betale, og selskapet har ikkje undersøkt i kva grad arbeidarane får lønns- og arbeidsvilkår som stemmer overeins med det dei er lova i heimlandet. Kva gjeld selskapet si klageordning, synast to klager i Qatar sidan 2017 å indikere at klageordninga i praksis ikkje er kjent eller tilgjengeleg for arbeidarane, særleg sett i lys av utfordringane som er identifisert i selskapet si verksemd. Internkontrollen ved bruk av eigenrapporteringsskjema er heller ikkje eigna til å avdekke brot på arbeidstakarrettar. Sjølv om selskapet har bestemt seg for å opprette ei midletidig stilling for ein koordinator for migrantarbeidarar, vil det neppe være tilstrekkelig til å adressere systematiske og djuptgåande utfordringar i selskapet si verksemd i Golfen.

G4S har om lag 18 000 migrantarbeidarar i Emirata og Qatar, og normbrota kan etter dette råke svært mange. Til dette kjem at 11 100 migrantarbeidarar arbeidar for G4S i Saudi Arabia, som også har eit liknande regelverk som i Qatar og Emirata. Etikkrådet finn etter dette at det framleis er stor risiko for normbrot som fører til betydelege avgrensingar i arbeidarane si mogelegheit til å endre eller forlate arbeidet. Rådet legg vekt på selskapet sin omfattande og aksepterte praksis med bruk av rekrutteringsavgifter og at selskapet ikkje ser ut til å ha et system som er eigna til å hindre menneskerettsbrot i rekrutteringa av migrantarbeidarar. Rådet konkluderer derfor med at det framleis er ein uakseptabel risiko for at selskapet vil medverke til systematiske brot på menneskerettane.<sup>4</sup>

## Dialog med selskapet

KLP utelukket G4S fra investeringene fra 2008 til 2010 for brudd på menneskerettighetene. Selskapet var den gang også assosiert til gjentatt brudd på arbeidstagerrettigheter i ulike deler av verden. Anklagene gjaldt blant annet forbud mot fagorganisering, trakassering av fagforeningsrepresentanter, ulovlige oppsigelser, brudd mot arbeidslov og brudd mot kollektivavtaler. KLP fulgte opp selskapet og i perioden gjennomførte selskapet vesentlige forbedringer i sin handtering av arbeidstakerrelasjoner. Selskapet signerte blant annet en global avtale med den internasjonale fagforeningsalliansen UNI, samt at de etablerte prosess for å handtere arbeidstakerrelasjoner på en ansvarlig måte, gjennom opplæringsprogrammer og mekanismer for å følge opp at selskapets policy etterlevs.

Hovedstyret i Norges Bank skal vurdere om andre virkemidler, herunder eierskapsutøvelse, kan være bedre egnet. Hovedstyrets vurdering er at det ikke er hensiktsmessig å bruke andre virkemidler i dette tilfellet.<sup>5</sup> KLP støtter denne vurderingen og mener ikke eierskapsutøvelse vil være mer hensiktsmessig for KLP i denne saken. Statens Pensjonsfond – Utland er verdens største investor som i de fleste tilfeller vil ha større muligheter til påvirkning gjennom eierskapsutøvelse enn KLP.

---

<sup>4</sup> <https://etikkradet.no/files/2019/11/G4S-tilr%C3%A5ding-norsk.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.nbim.no/no/oljefondet/nyheter/2019/beslutning-om-utelukkelse-av-selskap-fra-statens-pensjonsfond-utland2/>

## KLPs retningslinjer og analyse

I punkt 6.3 i "Retningslinje for KLP som ansvarlig investor" heter det at:

*KLP skal utelukke selskaper fra investeringer der det er en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til eller selv er ansvarlig for ... grove eller systematiske brudd på arbeidstakerrettigheter<sup>6</sup>*

KLPs retningslinjer er i tråd med Statens Pensjonsfond Utland. Resonnementet i Etikkrådets tilråding er godt begrunnet og inkluderer omfattende kildemateriale. KLP ser på derfor ingen grunn til å avvike fra deres konklusjon.

## Beslutning

KLP og KLP-fondene har besluttet å utelukke G4S PLC fra sine investeringer på grunn av en uakseptabel risiko for at selskapet medvirker til brudd på menneskerettighetene og herunder arbeidstakerrettigheter.

---

<sup>6</sup> [Retningslinjer for KLP som ansvarlig investor](#)