

List of Signatures

Page 1/1



KLP KFs redegjørelse etter åpenhetsloven_til signering.pdf

Name	Method	Signed at
Aunvåg, Hilde	BANKID	2024-06-27 10:20 GMT+02
Schaanning, Aage	BANKID	2024-06-26 15:34 GMT+02
Storjohann, Jorunn Ygre	BANKID	2024-06-26 15:32 GMT+02
Rød, Leif Ola	BANKID	2024-06-26 11:11 GMT+02
Gulbrandsen, Håvard	BANKID	2024-06-26 10:05 GMT+02
Myking, Gro	BANKID	2024-06-27 13:51 GMT+02
Valen-Sendstad, Magne Aagaard	BANKID	2024-06-27 11:31 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 13A4327078EF457286BC637423DE3DE5



KLP Kapitalforvaltnings redegjørelse for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2023, og er behandlet i KLP Kapitalforvaltnings styremøte 19.06.2024
Redegjørelsen er undertegnet av administrerende direktør og styret.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Om KLP Kapitalforvaltning	3
Organisasjonsstruktur.....	3
Metode for aktsomhetsvurderinger	4
«OECD-hjulet»	4
Forankring, retningslinjer og rutiner	4
KLP Kapitalforvaltning som innkjøper	5
Strategi og mål	5
Retningslinjer, rutiner og forankring.....	5
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak..	6
KLP Kapitalforvaltning som investor	6
Strategi og mål	6
Retningslinjer, rutiner og forankring.....	7
Risikovurdering og prioriteringer fremover	11
KLP Kapitalforvaltning som arbeidsgiver	11
Strategi og mål	11
Retningslinjer, rutine og forankring.....	11
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak.	12
Risikovurdering og prioriteringer fremover	13
KLP Kapitalforvaltning som behandlingsansvarlig etter personopplysningsregelverket	14
Strategi og mål	14
Retningslinjer, rutiner og forankring.....	14
Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak.....	14
Prioriteringer fremover.....	14
Prioriteringer fremover.....	15
Om denne redegjørelsen	15

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Innledning

KLP Kapitalforvaltning AS (KLP KF) ønsker med denne redegjørelsen, som er for regnskapsåret 2023, å gi et innblikk i hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger og tiltak for å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår rolle som henholdsvis innkjøper, investor, og arbeidsgiver og som behandlingsansvarlig etter personopplysningsloven. Denne redegjørelsen er tilgjengelig på klp.no jf. åpenhetsloven § 5 (3)

Den overordnede hensikten med aktsomhetsvurderingen er å sikre at KLP KF har fokus på de problemstillinger som er aktuelle knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – både internt i KLP KF eller eksternt der vi indirekte eller direkte enten kan forårsake eller bidra til negative forhold.

KLP KF s arbeid med menneskerettigheter og ansvarlighet er forankret i internasjonalt anerkjente mål og normer, deriblant OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og OECDs prinsipper for eierstyring og selskapsledelse. Vi er opptatt av å respektere de grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettighetene i hele vår virksomhet, våre aktiviteter og verdikjeder.

Målet for KLP KF som arbeidsgiver er å være en attraktiv arbeidsplass hvor alle våre ansatte blir respektert for den de er. Gjennom våre innkjøp ønsker vi å påvirke våre leverandører i en mer bærekraftig retning. Da må vi også sikre at de respekterer menneskerettighetene og at de er opptatt av anstendige arbeidsforhold.

Den overordnede målsettingen for KLP KFs investeringsstrategi er å bidra til god avkastning på pensjons- og sparemidler. KLP KF er investert i over 9.600 selskaper globalt, i alle sektorer og i både utviklede og fremvoksende markeder. Et viktig prinsipp i vår investeringsstrategi er å ha bredt sammensatte porteføljer for å spre risikoen. For at verdien av investeringene skal øke over tid, må den underliggende økonomiske aktiviteten være ansvarlig og bærekraftig. Vi jobber derfor kontinuerlig for ansvarlighet i næringslivet. På den måten reduseres risikoen for brudd på internasjonale normer og vi bidrar til effektive og velfungerende kapitalmarkeder.

Vi håper videre at redegjørelsen kan være med på å bidra til å øke tilliten og dialogen mellom oss og våre interessenter. Derfor er vi åpne for tilbakemeldinger og forslag til forbedringer. Dersom du har spørsmål eller kommentarer til redegjørelsen, eller har behov for mer informasjon om hvordan vi jobber med menneskerettigheter og anstendig arbeid, ber vi deg om å kontakte oss på info@klp.no.

Om KLP Kapitalforvaltning

KLP Kapitalforvaltning er et heleid datterselskap av Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikringsselskap (KLP). KLP KF er hovedleverandør av forvaltningstjenester til forsikringsvirksomheten i KLP-konsernet gjennom fond og diskresjonære porteføljer. Vi forvalter 44 verdipapirfond med andelsklasser for institusjonelle kunder, privatpersoner og distributører. Selskapet er ved utgangen av 2023 tredje største fondsforvaltningsselskap i Norge målt ved kapital til forvaltning. Ved årets slutt hadde selskapet en samlet forvaltet kapital på 760 milliarder kroner i finansielle instrumenter.

KLP KF forvalter produkter med indeksnære, aktive og kvantitativt baserte strategier. Det plasseres i norske og internasjonale verdipapirer, egnet for langsiktig plassering. Alle produktene følger KLP-konsernets og KLP-fondenes felles retningslinjer for ansvarlige investeringer. I tillegg tilbys en familie med Svanemerkefond som oppfyller enda strengere kriterier for miljø, arbeidsforhold, menneskerettigheter og korrupsjon.

Vår strategi er å utvikle gode og kostnadseffektive fond for forsikringsvirksomheten i KLP-konsernet, som gjøres tilgjengelig for alle kunder i det norske fondsmarkedet. Det legges stor vekt på å opprettholde posisjonen som en ledende aktør på ansvarlige investeringer.

Organisasjonsstruktur

Som et heleid datterselskap av KLP, er KLP KF sentralt plassert i konsernets struktur og har ansvar for forvaltning av kapitalen, spesielt innenfor området med børsnoterte aksjer. Vi administrerer midler på vegne av forsikringsvirksomheten i KLP-konsernet og andre kunder gjennom KLP-fondene.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

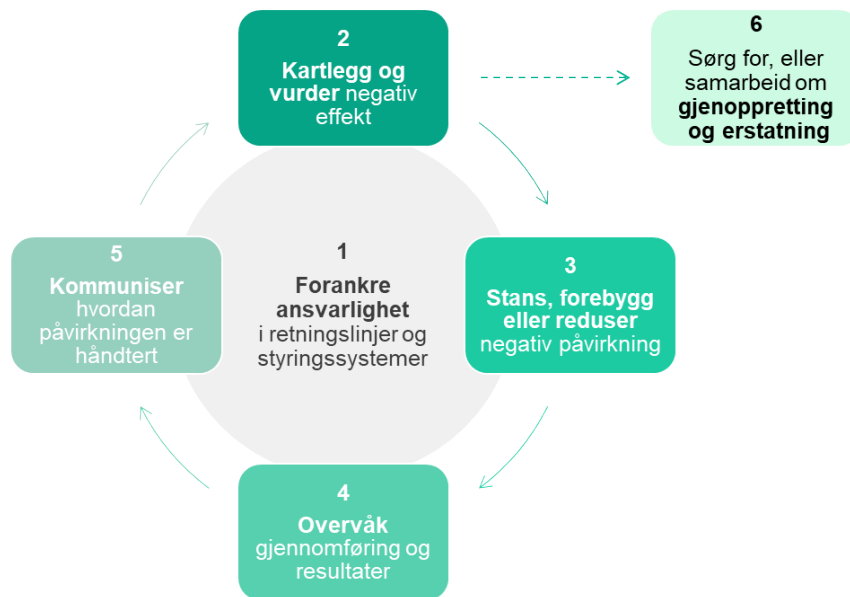
Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5



Metode for aktsomhetsvurderinger

«OECD-hjulet»

Overordnet følger vi stegene i «OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv» som er beskrevet i hjulet under. Med bruk av denne metoden søker vi å kartlegge og håndtere risiko som foreligger, herunder å unngå negativ påvirkning på samfunn, mennesker og miljø. KLPs totale arbeid med bærekraft er beskrevet i KLPs bærekraftregnskap i KLP-konsernets årsrapport 2023, og i KLP fondene - Rapport om ansvarlige investeringer.



Forankring, retningslinjer og rutiner

I KLP Kapitalforvaltning er ansvaret for å rapportere etter åpenhetsloven plassert hos avdelingen for ansvarlige investeringer. Avdelingsleder, Kiran Aziz, rapporterer direkte til administrerende direktør, Håvard Gulbrandsen. Dette sikrer at vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger er integrert i våre styringsstrukturer og forankret på ledelsesnivået.

I KLP og KLP KF er det å jobbe aktsomhetsbasert en del av måten vi jobber på. Arbeidet er forankret i overordnede retningslinjer og prinsipper som gjelder for hele konsernet og egne retningslinjer for KLP KF der

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

det egner seg, og som er vedtatt av øverste ledelse eller styret. De viktigste er Retningslinje for etikk, Retningslinje for KLP-fondene som ansvarlig investor, Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørferd, Retningslinje for likestilling og mangfold og Retningslinje for personvern og informasjonssikkerhet.

KLP Kapitalforvaltning som innkjøper

KLP KF skal være en samfunnsansvarlig innkjøper som gjennom innkjøp bidrar til en bærekraftig omstilling av samfunnet. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere tar arbeid med miljø, sosiale utfordringer og virksomhetsstyring på alvor, både i egen virksomhet og i sin leverandørkjede. Dette inkluderer særskilt å evaluere leverandørers forpliktelser til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold

Strategi og mål

KLP KF har et klart fokus på å sikre ansvarlige og effektive innkjøpsprosesser innenfor sitt virkeområde. Vår seksjon for Investerings tjenester jobber dedikert med å sikre at våre innkjøp er i tråd med KLPs strategi og mål. Vi samarbeider tett med en spesialisert innkjøpsavdeling for IT-innkjøp og en generell konserninnkjøpsavdeling. Dette inkluderer å evaluere leverandørers praksiser og forpliktelser knyttet til miljø, samfunnsansvar og etikk, og å velge partnere som deler våre verdier og mål.

Målsettinger knyttet til KLP KF sitt innkjøp

KLP KF har samme målsettinger knyttet til våre innkjøpspraksiser for å sikre bærekraftige og ansvarlige forsyningskjeder som KLP-konsernet:

- Vi vurderer bærekraft som en sentral faktor i våre innkjøpsbeslutninger, på lik linje med pris og kvalitet.
- Alle innkjøp skal bygge på en risiko-og-konsekvensanalyse for avvik fra våre prinsipper for samfunnsansvarlige leverandørferd.
- Vi skal følge utviklingen i arbeidet med bærekraft i offentlige innkjøp, og bygge vårt arbeid på de samme risikomomenter, anbefalinger og tiltak som gjelder for offentlige innkjøp, så langt som disse passer vår virksomhet og innkjøpets størrelse.
- Vi skal kontinuerlig måle hvor bærekraftige våre innkjøp er ved egnede indikatorer (KPIer), og bruke disse til å prioritere og gjøre tiltak, der vi ser størst behov eller potensial for forbedring
- Vi skal beregne klimagassutslipp for våre innkjøp. Beregningen skal inngå i planlegging- og beslutningsprosessen for gjennomføring av innkjøp, og aktiviteter som driver innkjøp.

Retningslinjer, rutiner og forankring

Arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i innkjøp, inngår i vårt arbeid med samfunnsansvar og bærekraft i vid forstand. Ivaretagelse av disse hensynene skjer derfor parallelt med ivaretagelse av hensyn til miljø, anti-korrupsjon og forsvarlig virksomhetsstyring hos våre leverandører.

Dette arbeidet er forankret i vårt overordnede reglement for innkjøp. Konkrete tiltak og prosedyrer for gjennomføring er inntatt i verktøy og rutiner som benyttes av innkjøpere.

For å vise hvilke krav og forventninger vi stiller til leverandører, har vi vedtatt Prinsipper for samfunnsansvarlig leverandørferd. Prinsippene bygger på sentrale FN-konvensjoner, ILO-konvensjoner og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Prinsippene ligger til grunn for kjøp av varer og tjenester som leveres til KLP. Disse prinsippene ble første gang skrevet i 2018 i samarbeid med Etisk Handel Norge.

Ved å akseptere disse prinsippene forplikter våre leverandører seg til å etterleve dem i egen virksomhet, samt i eventuelle datterselskaper hvor leverandøren har en kontrollerende eierandel. Leverandøren skal stille tilsvarende krav overfor egne leverandører og aktsomt jobbe for å ivareta samfunnsansvar i leverandørkjeden. Graden av krav til etterlevelse kan tilpasses det konkrete kjøpets risiko og størrelse, slik at vi unngår å stille uforholdsmessige krav ved innkjøp av liten økonomisk verdi.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Betalingsbetingelser

KLP KF er opptatt av å ivareta konkurransehensyn og tar hensyn til mindre oppdragstakere i innkjøp. Våre standardkontrakter inneholder 30 dagers betalingsbetingelser, og standard betalingsinnstilling for kreditorer i utbetalingssystemer er 30 dager fra fakturadato. I tilfeller med små leverandører, typisk enkeltpersonforetak eller mindre oppstartsbedrifter, hvor en måneds betalingstid kan være belastende, vurderer vi konkret kortere betalingstid til fordel for leverandøren.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Varsler knyttet til KLPs innkjøp, leverandører eller forretningspartnere følger ordinære varslingskanaler i KLP.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak
Våre vesentlige leverandører er store og veletablerte leverandører av IT-systemer, tjenester for finansiell informasjon og finansielle tjenester. I tillegg kjøper vi tjenester fra og gjennom vårt morselskap.

Vi følger opp våre leverandører etter samme modell som er beskrevet i morselskapets rapport. Vi klassifiserer leverandører eller forretningspartnere etter bransje og produksjonsland og innhenter deretter informasjon fra leverandørene for å kunne gjøre en aktsomhetsvurdering knyttet til aktuelle risikomomenter. Vi har prioritert vår innsats mot 14 vesentlige leverandører og kartlagt aktuelle indikatorer for seriøsitet og modenhet innenfor bærekraft i vid forstand, inkludert forhold knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Eksempelvis spør vi om leverandøren er part til en tariffavtale, har en anonym varslingskanal eller gjør egne risikovurderinger for etterlevelse av arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden. Vår vurdering er at leverandører som scorer positivt på disse indikatorene, har lavere risiko enn leverandører som scorer negativt.

Leverandørens besvarelse inngår i en scoringsmodell, som supplerer den generelle risikovurdering basert på bransje og geografisk tilhørighet. Basert på dette blir leverandørene gitt risikonivåene «lav», «middels» eller «høy». Leverandører med status «høy» skal følges opp nærmere, med tiltak eller konkret oppfølging, hvor målet er å få et godt nok grunnlag til å kunne nedjustere risikoen til et lavere nivå.

KLP Kapitalforvaltning som investor

Vi forvalter midler på vegne av forsikringsvirksomheten i KLP-konsernet og andre kunder gjennom KLP-fondene.

Strategi og mål

KLP Kapitalforvaltning skal være en ansvarlig investor og eier. Å investere pensjons- og sparemidler handler om å skape god avkastning med lave kostnader, men også om å gjøre det på en bærekraftig måte. Derfor er vi en aktiv investor og eier, som bruker flere virkemidler for å påvirke selskaper til en langsiktig og bærekraftig utvikling og verdiskaping.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Retningslinjer, rutiner og forankring

Å være en ansvarlig investor og eier er forankret i strategier og sentrale retningslinjer; Retningslinje for KLP-fondene som ansvarlig investor, KLPs eierforventninger og KLP og KLP-fondenes retningslinjer for stemmegivning. KLP KF har moderat risikovilje for bærekraftsrisiko. Vurderingen er gjort på bakgrunn av at KLP KF ønsker å ha en bredt diversifisert investeringsportefølje, og at dette medfører en viss bærekraftsrisiko. KLP KF har likevel ikke høy risikovilje når det gjelder bærekraftsrisiko. I tillegg er bærekraftsrisiko omfattet i flere interne styringsdokumenter, blant annet kapitalforvaltningsstrategien, eierskapsstrategi og Retningslinje for risikostyring.

Investeringer skal foretas på et forretningsmessig grunnlag samt ivareta hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, arbeidsforhold, miljø og etiske forretningsprinsipper i samsvar med KLP KF sin tilslutning til Global Compact og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer.

Menneske- og arbeidstakerrettigheter er et av temaene KLP KF jobber med som ansvarlig investor.

Slik vi forstår åpenhetsloven anses *ikke* investorene å ha ansvar for brudd som selskaper i porteføljen gjør seg skyldig i, men investorer har et ansvar for å gjøre en aktsomhetsvurdering i investeringsprosessen – og bruke de virkemidler de har til å påvirke.

KLP KF skal gjøre investeringer i verdipapirer i henhold til gjeldende retningslinjer og reglementer, og vi må også følge opp investeringene som er gjort. For disse brede investeringene er det en iboende risiko om at menneskerettigheter og rettigheter om anstendige arbeidsforhold brytes. Derfor har vi et eget team i KLP KF som har som oppgave å jobbe for å påvirke selskaper, bransjer og markeder til bærekraftig verdiskapning gjennom aktivt eierskap. I de tilfellene der ikke dette nytter, ekskluderes selskapene som bryter med våre aktsomhetskriterier, og som ikke viser evne eller vilje til endring.

Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger kompletteres med vår rapportering i henhold til Offentliggjøringsforordningen for de viktigste negative konsekvenser (PAI indikatorene) som er tilgjengelige [her](#). Som en del av vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger, fokuserer KLP Kapitalforvaltning på følgende PAI indikatorene innen sosiale forhold:

- Manglende overholdelse av FNs Global Compact-prinsipper og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- Mangel på prosesser og mekanismer for å overvåke etterlevelsen med FNs Global Compact-prinsipper og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper
- Ujustert lønnsgap mellom kvinner og menn
- Kjønnsbalanse i styret
- Eksponering mot kontroversielle våpen (prosent)
- Land som KLP Kapitalforvaltning er investert i hvor sosiale rettigheter er krenket
- Virksomhet og leverandører knyttet til vesentlig risiko for tilfeller av tvangsarbeid eller annet påtvunget arbeid

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak

Brede investeringer og store porteføljer fordelt på mange sektorer i både utviklede og fremvoksende markeder tilsier at vi må benytte en rekke forskjellige metoder for selskapsoppfølging. Vi skal balansere risiko med vår strategi om å være en bred indeksbasert investor. Målet er derfor ikke å eliminere risiko, men å være bevisst over risikoen som finnes i porteføljen, og bruke ressurser målrettet til å holde det på et akseptabelt nivå.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Vi utfører grundige kartlegginger og vurderinger av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i våre investeringer gjennom screening og innhenting av informasjon fra andre offentlige kilder.

Eksklusjoner kan benyttes der risiko for brudd på internasjonale normer anses som uakseptabelt høy eller der selskapets produkter er i strid med våre prinsipper for ansvarlige investeringer. Som hovedregel vil vi imidlertid ønske å føre en dialog med selskapene og jobbe med ledelsen for å stimulere til nødvendige endringer. Hvis dialogen ikke fører frem kan vi øve innflytelse gjennom å påvirke selskapets styrende organer og dets sammensetning, blant annet gjennom stemmegivning på generalforsamlinger. Oppfølging av enkeltstående selskaper involvert i kontroverser utgjør en vesentlig del av innsatsen knyttet til eieroppfølging. For å oppnå størst mulig effekt, og for å løfte standarder og praksis innad i finanssektoren, vil vi søke samarbeid med andre investorer. Der det er hensiktsmessig vil vi også fremme våre synspunkter og skape oppmerksomhet rundt viktige temaer gjennom media.

Tiltak og aktiviteter i 2023

I 2023 har vi fulgt opp 79 selskaper med tema knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Menneskerettigheter i krig og konflikt.
- Arbeidstakerrettigheter, med særlig fokus på retten til å fagorganisere seg.
- Menneskerettigheter i arbeidsintensive sektororer som bygg og anlegg, skraping av skip og gruvedrift

- 1) Vi har fulgt opp selskaper som Amazon og Tesla gjennom å sende brev til ledelsen om etterlevelse av arbeidstakerrettigheter og støttet aksjonærforslag for å flagge våre forventninger til styret.
- 2) Som følge av krigen i Gaza og økt konfliktnivå på Vestbredden er 80 selskaper vurdert for eventuell medvirkning til brudd på rettigheter i krig og konflikt.
- 3) I 2023 tok vi initiativ til å etablere direkte dialog med kinesiske selskaper innen gruveindustrien og deltok på en mineralkonferanse i Chengdu, Kina (International Forum on Sustainable Mineral Supply Chain). Formålet var å følge opp gruveselskaper som vi har investert i, og å ta opp spørsmål om menneskerettigheter, klima og naturpåvirkning direkte med disse selskapene.
- 4) Vi fortsetter vårt årlige arbeid med en gjennomgang av NGO Shipbreaking Platforms lister over skip som blir hugget i områder med høy risiko, som India, Pakistan og Bangladesh. Der vi er investert, følger vi selskapene opp med spørsmål om retningslinjer og praksis for ansvarlig skraping. Det er fortsatt selskaper som mangler retningslinjer. Enkelte selskaper fortsetter å selge skipene gjennom mellomledd og tredjeparter som cash buyers, hvor eiere av skip prøver å selge seg ut av problemet. Det er flere som benytter verft i India hvor det kan være vanskelig å vurdere praksisen, ettersom standarden varierer veldig. Mens forholdene i Pakistan og Bangladesh er uten særlig bedring basert på foreliggende informasjon. I 2023 har vi fulgt opp 15 selskaper for ansvarlig skraping av skip.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Selskaper ekskludert for risiko på brudd på menneskerettigheter

Videre har vi gjort en omfattende geografisk risikovurdering som har ledet oss til å gjennomføre en helhetlig aktsomhetsvurdering av børsnoterte selskaper i Saudi-Arabia, Qatar, De forente arabiske emiratene og Kuwait (Gulfstatene). Qatar og De forente arabiske emiratene har vært i MSCI's Emerging Markets Indeks siden 2014. Kuwait kom inn i indeksen i 2020. Saudi-Arabia ble inkludert i indeksen i 2019, men vi har ikke investert i landet før denne vurderingen.

Vi har identifisert to sektorer i Gulfstatene der vi vurderer at det gjennomgående finnes en uakseptabel risiko for at KLP-fondene kan medvirke til brudd på menneskerettigheter. Disse sektorene er telekommunikasjon, bygg og anlegg og eiendom. Bygg, anlegg og eiendom er en arbeidsintensiv sektor der risikoen ligger i høy andel

migrantarbeidere. Flesteparten av arbeiderne kommer fra Afrika eller Asia. Migrantarbeidere i Gulfstatene har alle vært underlagt ulike varianter av Kafala-systemet som har høstet mye kritikk og der det er dokumentert flere tilfeller av misbruk av migranternes rettigheter. Den lave graden av presse- og ytringsfriheten i hvert land gjør det vanskelig å skaffe en fullstendig oversikt.

Investeringer i telekommunikasjon i Gulfstatene reiser flere problemstillinger av betydning. Statene kjennetegnes av et autoritært styresett som begrenser ytringsfriheten og politiske rettigheter. Det er flere selskaper som beskyldes for systematisk og omfattende overvåkning av befolkningen, både i sosiale medier og i annen kommunikasjon. En slik overvåkning bryter med grunnleggende menneskerettigheter. Med utviklingen av avansert teknologi, inkludert kunstig intelligens (AI), forsterkes risikoen for systematisk overvåkning og sensur.

Telekomselskaper er avhengige av myndighetene for lisenser, og deres utstyr og kundedata kan misbrukes til forfølgning av kritiske stemmer og opposisjonelle i landene. Kritikere og menneskerettighetsaktivister har blitt arrestert og mange er blitt dømt som terrorister til betydelig fengselsstraff. Myndighetenes manglende respekt for menneskerettigheter utgjør dermed en betydelig risiko for at selskapene innen telekommunikasjon kan bidra indirekte til brudd på grunnleggende menneskerettigheter. Myndighetens sentrale rolle gjør det vanskelig

for oss å ha innflytelse på disse selskapene.

Dette ledet til at 12 selskaper ble ekskludert. KLP KF er opptatt av å praktisere åpenhet om aktsomhetsbaserte uttrekk for å bidra til meningsutveksling, økt bevissthet, økt kvalitet i prosesser og beslutninger, samt større effekt og påvirkning. <https://www.klp.no/om-klp/samfunnsansvar/hva-vi-ikke-investerer/Offentliggj%C3%B8ring%20av%20beslutning%20etter%20aktsomhetsvurdering%20av%20selskaper%20i%20Gulfstatene.pdf>

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Et selskap ble utelukket for medvirkning til alvorlige krenkelser av individers rettigheter i krig eller konfliktsituasjoner for sin virksomhet i Myanmar. Selskapet er med på å finansiere Militærets virksomhet gjennom å være partner med det statlige oljeselskapet Myanma Oil and Gas Enterprise (MOGE) i Shwe-gassfeltet utenfor kysten av Myanmar. I februar 2021 gjennomførte militæret i Myanmar statskupp. Etter kuppet har militæret intensivert sine ekstremt grove overgrep mot sivilbefolkningen. Gjennom sin virksomhet i landet sikrer Korea Gas Corporation (KOGAS) militæret betydelige inntektsstrømmer som kan finansiere militærets virksomhet og overgrep.

Det understrekes samtidig at vi mener investeringer i land og selskaper som har risiko for brudd på menneskerettigheter kan forsvares dersom det blir vurdert at engasjement og dialog kan bidra til forbedret selskapspraksis. Med unntakene nevnt over vurderer vi at forutsetningen for dialog og påvirkning er til stede i Gulfstatene. Ønsket om å tiltrekke internasjonale selskaper og investorer har ført til en profesjonalisering av næringslivet, spesielt av børsnoterte selskaper, inkludert tilgjengelighet og mulighet for dialog med selskapers ledelse. Dette er en utvikling vi ønsker å støtte gjennom våre investeringer og engasjement.

	2023	2022	2021	2020
Unike selskapsdialoger KLP har hatt direkte om ESG-temaer	243	259	294	362
Generalforsamlinger i norske selskap hvor KLP har stemt (antall / andel)	132 (99,2 %)	115 (95 %)	98 (85 %)	112 (97 %)
Generalforsamlinger i utenlandske selskaper hvor KLP har stemt (antall / andel)	8 472 (99,6 %)	8 787 (99 %)	8 779 (98 %)	8 052 (96 %)
Generalforsamlings saker hvor KLP har stemt imot ledelsens anbefalinger	21 %	20 %	15 %	16 %
Selskaper utelukket fra investeringene	799	758	657	560
Selskaper som er re-inkludert i investeringene	9	55	9	4
Andel selskaper utelukket fra MSCI World-indeksen	6,0 %	6,8 %	6,3 %	6,3 %
Andel selskaper utelukket fra Bloomberg Barclays Global Corporate-indeksen	9,0 %	9,2 %	9,6 %	9,4 %

Varslingskanaler og klagemekanismer

KLP KF kan få henvendelser fra interessenter angående spesifikke selskaper og problematiske områder. Disse henvendelser inneholder ofte ny informasjon eller perspektiver og kan dermed også påvirke eierskapsutøvelsen. Interessenter kan i tillegg varsle om kritikkverdige forhold gjennom de varslingskanalene og klagemekanismene som er etablert i selskapene KLP Kapitalforvaltning er investert i.

Klager på fonds- og investeringstjenester meldes direkte til KLP, og kunder som ikke er fornøyd med utfallet av klagebehandling har rett til å klage videre til Finansklagenemnda.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Risikovurdering og prioriteringer fremover

KLP KF jobber videre med å strukturere prosessen knyttet til aktsomhetsvurderinger av investeringer og integrere dette i due diligence-prosessen. Fremover vil vi også jobbe med å foreta en geografisk risikovurdering av våre investeringer tilsvarende som vi gjorde for Gulfstatene.

KLP Kapitalforvaltning som arbeidsgiver

KLP KF har et sterkt fokus på å være en ansvarlig arbeidsgiver og ivareta grunnleggende menneskerettigheter, helse, personvern, miljø og sikkerhet for alle våre ansatte.

Strategi og mål

Konsernstrategien gir føringer for hvordan vi skal utvikle oss som organisasjon, og hvordan KLP KF skal være som arbeidsgiver. Engasjerte mennesker et eget fokusområde i konsernstrategien.

Målsettinger knyttet til KLP Kapitalforvaltning sine ansatte

I KLP KF har vi flere tydelige mål og delmål som følges opp med ulike tiltak igjennom året. Vi skal:

- Være en attraktiv og fleksibel arbeidsgiver som gir gode utviklingsmuligheter i et inkluderende arbeidsmiljø
- Arbeide aktivt med å forebygge sykefravær, og ha som et mål å ha lavere sykefravær enn 4 prosent i gjennomsnitt per år
- Ha kjønnsbalanse i ledende stillinger og i styrene
- Ha kjønnsbalanse i tyngre fagstillinger
- Jobbe systematisk for å oppnå lønnsbalanse mellom kvinner og menn
- Øke innsatsen på arbeidet for arbeidstakere med en funksjonsnedsettelse
- Sikre at alle ansatte opplever å bli respektert for den de er
- Sikre god oppfølging og kompetanseutvikling i senioralder

Vi går nærmere inn på hvordan vi jobber med disse målsetningene under.

Retningslinjer, rutine og forankring

KLP KF ivaretar ansatte i et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og med anstendige arbeidsforhold. Dette sikres i samarbeid med de ansattes representanter, og nedfelles i tariffavtaler, retningslinjer og reglement. Selskapets retningslinjer er tilgjengeliggjort for ansatte i vårt styringssystem, og ansatte holder seg oppdatert blant annet gjennom modulbasert e-læring. De viktigste overordnede retningslinjer og prinsipper er Retningslinje for etikk, Retningslinje for likestilling og mangfold, Retningslinje for lønn og annen godtgjørelse, KLPs verdier og lederprinsipper. Gjennom etablerte prosesser og systematiske risikovurderinger, målinger og kontroll sikrer vi at retningslinjer blir fulgt opp på en god måte.

KLP er medlem i Finans Norge, en arbeidsgiver- og næringsorganisasjon for finansnæringen, og en landsforening i NHO. Vi er tilknyttet deres hovedavtale og sentralavtale med arbeidstakerorganisasjonen Finansforbundet. Vi har også en bedriftsavtale som gjelder for alle ansatte i selskapet og heleide datterselskap som KLP Kapitalforvaltning, unntatt toppledelse og ledere som rapporterer til disse, samt midlertidig ansatte i korte engasjement.

Arbeidsmiljøloven og internkontrollforskriften er blant det viktigste lov- og regelverket som legger rammen for HMS-arbeidet. KLPs personalhåndbok og HMS-håndbok har til hensikt å orientere om HMS-aktiviteter og prosesser. Vi har i tillegg gode rutiner for sykefraværsoppfølging.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

Varslingskanaler og klagemekanismer

Å kunne varsle om kritikkverdige forhold er en viktig rettighet for ansatte. KLP har et varslingsinstitutt og reglement og rutiner for håndtering av varsel, som skal medvirke til at KLP er en god og trygg arbeidsplass for alle ansatte. Varsling kan enten gjøres direkte til leder eller til gitte roller i selskapet, eller via en uavhengig, ekstern varslingskanal, hvor anonymitet vil være mulig. Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte både faste, midlertidige ansatte og konsulenter.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negative effekter, med tilhørende tiltak

Vi har identifisert hvilke områder som kan utgjøre en risiko for negativ påvirkning av anstendige arbeidsforhold, og har inkludert disse i tiltakene som er iverksatt.

Likestilling og mangfold

Alle våre medarbeidere skal gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, livssyn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og etnisk bakgrunn.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger:

- Utviklingen i lønn- og kjønnsbalanse i tynge fagstillinger og lederstillinger
- Rekruttering av kvalifiserte søkere med et bredt mangfold
- At ansatte opplever å bli respektert for den de er

For å møte utfordringen med utvikling av lønn- og kjønnsbalanse i tynge fagstillinger og lederstillinger, er ett tiltak å utvikle våre ledere og talenter gjennom våre lederutviklingsprogrammer. Vi legger også opp til gode individuelle utviklingsplaner for å bygge kompetanse og erfaring, og samtidig sikre nok kvinnelige kandidater som kan være aktuelle for tynge fagstillinger og lederstillinger fremover.

Andelen menn i de høyeste betalte stillingene har vært større over flere år, og de representerer fagområder som er høyest kompensert lønnsmessig. Innen noen fagområder er det mer utfordrende å rekruttere kvinner, fordi det blant annet er betydelig færre kvinner enn menn i kandidatutvalget. Vi benytter lengre tid i rekrutteringsprosessene og ulike tilnærminger for å få inn flere kvinner i søkermassen og i intervjuprosesser. I lønnsprosesser har vi særlig fokus på likelønnsperspektivet.

Gjennom 2023 har vi gjennomført flere tiltak knyttet til de ulike målområdene innen likestilling og mangfold. Vi har arbeidet med forbedring av våre rekrutteringsprosesser og har videreført vårt sponsorsamarbeid med Kvinner i Finans, et samarbeid vi har hatt siden 2021 og som har som mål å øke andelen kvinner i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i finansnæringen i Norge.

Arbeidet med å øke innsatsen for arbeidstakere med funksjonsnedsettelse er videreført i 2023 gjennom å samarbeide med et rekrutteringsbyrå som har som spesialisering å hjelpe personer med funksjonsnedsettelse inn i arbeidsmarkedet. Dette er et område vi vil fortsette å jobbe med.

Vi gjennomfører kompetansetiltak for ansatte for å kunne gi gode råd og perspektiver på hvordan man kan snakke om seksuell orientering og kjønnsuttrykk på arbeidsplassen. I medarbeiderundersøkelsen måler vi om ansatte opplever å bli respektert for den de er, og vi opplever jevnt høy skår.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Vi jobber kontinuerlig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjennom et systematisk HMS-arbeid. En del av dette gjelder forebygging av arbeidsskader og nedsatt helse samt oppfølging av avvik. Hendelser og avvik som blir registrert undersøkes, og ved behov skal det gjennomføres tiltak for å unngå gjentakelser.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

KLP gjennomfører jevnlig risikovurderinger av ulike områder innen arbeidsmiljøet for å forhindre personskader, helseplager eller sykdom samt sikre at vi etterlever lover og regler knyttet til vårt arbeidsmiljø. Vi benytter risikovurderingsmetoden til Arbeidstilsynet.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger;

- Økt sykefravær grunnet økt smitte gjennom vintersesongen
- Økt risiko for psykiske helseplager
- Manglende oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte
- Fare for rus- og avhengighets-problemer

For å følge opp ansatte med sykefravær har vi gode skriftlige rutiner og kurs som ansatte og ledere har tilgang til. Våre HMS-mål samt måloppnåelse og forbedringstiltak blir diskutert med vernetjenesten og tillitsvalgte, og legges frem i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Vi tilbyr rådgivning hos psykolog for ansatte som har behov for det og legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Det er generelt lite overtidsbruk i KLP KF, men likevel noen variasjoner innenfor de ulike områdene. Overtidsbruken følges opp og rapporteres til sentralt AMU. Det er kun 1 prosent av de ansatte i selskapet som jobber deltid.

Konsernet gjennomfører årlig en intern kartlegging blant ledere om forhold knyttet til HMS. Områder som er inkludert i undersøkelsen er oppfølging av sykemeldte, overtid, deltid, oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, varsling, avvik og forebygging av rus- og avhengighetsproblemer. Resultatet av undersøkelsen inngår i selskapets systemrevisjon og gjennomgås i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Resultatene følges opp for å bidra til å redusere og forhindre risikoforhold.

AKAN-utvalget i KLP er et partssammensatt utvalg som har ansvar for å drive rusmiddelforebyggende arbeid i KLP, samt rapportere til sentralt AMU. I samarbeid med AKAN Norge har vi gjennomført kurs for å øke kompetansen i å gjenkjenne tegn på rusmisbruk og hvordan gjennomføre samtale med en ansatt.

Ansatte

I 2023 ble det gjennomført flere medarbeiderundersøkelser for å måle arbeidsglede og lojalitet. Resultatene viser at vi har høy arbeidsglede og lojalitet i KLP KF.

Vi har særlig fokus på følgende problemstillinger;

- Et godt internt arbeidsmarked
- Arbeidsglede hos yngre ansatte
- Kompetanseutvikling og videreutvikling

KLP KF jobber for et aktivt internt arbeidsmarked, der ansatte har muligheten til å utvikle seg og finne nye karriereveier internt. Synliggjøring av ledige stillinger, tips til intervjuopprosess, og artikler på intranett om stillinger og arbeidsmiljø har hatt god effekt. For å tiltrekke oss flere kvalifiserte søkere har vi deltatt på ulike utdanningsmesser, jobbet med promoteringer i en større bredde av kanaler, tilpasset språk og budskap i annonsetekster.

KLP KF ønsker ansatte i alle aldre og vi jobber aktivt både for å tiltrekke oss og beholde yngre ansatte som utvikler seg og er i et godt arbeidsmiljø. Vi har gjennomført flere tiltak på disse områdene, og for 2024 vil denne målgruppen være inkludert i hovedmålene. KLPs seniorer representerer verdifull arbeidskraft og kompetanse for selskapet og har flere ordninger som skal bidra til at de kan delta lenge i arbeidslivet. Vi legger til rette for en rekke interne og eksterne kompetanseutviklingstiltak både for ledere og medarbeidere. Plan- og utviklingssamtalen er en viktig arena for medarbeider og leder. Ansatte som har behov for ytterligere faglig påfyll i sin rolle, kan få økonomiske bidrag til etter- og videreutdanning.

Risikovurdering og prioriteringer fremover

Det er viktig å jobbe kontinuerlig og strukturert med risikovurderinger. Vi opplever å håndtere de identifiserte risikoene som er identifisert med tiltakene som er beskrevet og vil derfor ha fokus på dette.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

I løpet av 2024 vil vi ferdigstille implementeringen av nytt HR-system med utviklings- og læringsmodul, og dette vil gi oss nye muligheter for måling, innsikt, læring og oppfølging.

KLP Kapitalforvaltning som behandlingsansvarlig etter personopplysningsregelverket

Dette er et nytt tema i vår redegjørelse i år, ettersom personvern er beskyttet i menneskerettighetene og KLP KF behandler personopplysninger, særlig knyttet til fondskunder.

Vi behandler personopplysninger om blant annet:

- kundene våre og de som har innledet en prosess for å bli kunde
- brukere av nettsidene våre
- kontaktpersoner hos våre leverandører, samarbeidspartnere og bedriftskunder

Strategi og mål

I KLP KF er vi opptatt av å beskytte informasjon vi har om de som er kunder og andre vi behandler personopplysninger om. Man skal være trygg på at KLP KF ivaretar personopplysningene på en god og sikker måte. Vi ønsker også å være tydelige og åpne på hvordan vi behandler personopplysninger.

Informasjon om kunder er av stor verdi for KLP KF. Det er derfor vesentlig å beskytte disse personopplysningene og behandle dem i tråd med de føringer som følger av personopplysningsregelverket. At dette er viktig for å opprettholde våre kunders tillit til KLP KF som et ansvarlig selskap, er synliggjort i styrende dokumenter og retningslinjer.

Konsernets risikovilje knyttet til etterlevelse av personvernregelverket, herunder krav til personopplysningsikkerhet, er lav.

Retningslinjer, rutiner og forankring

Styrende dokumenter har blant annet som formål å sikre at selskaper som KF i konsernet etablerer gode rutiner for ivaretagelse av personvernet til de vi behandler personopplysninger om. Vi har rutiner for blant annet håndtering av henvendelser fra kunder som benytter seg av sine personvernrettigheter, krav til vurderinger når vi tar i bruk ny teknologi.

Kartlegging og vurdering av negativ eller mulig negativ effekt, med tilhørende tiltak Prioriteringer fremover

KLP KF har brukt mye ressurser på å utarbeide gode rutiner, prosesser og tekniske løsninger for å sikre etterlevelse av personopplysningsregelverket. Det er likevel ikke en «engangsjobb», det krever kontinuerlig forbedring. KLP KF er i stadig utvikling, vi tar i bruk nye verktøy og digitaliserer. Dermed endres også måten vi behandler personopplysninger på, noe som krever at vi gjør løpende vurderinger av forholdet til personopplysningsregelverket.

Vi har blant annet fokus på følgende;

- Personopplysningsikkerhet, herunder sikre at personopplysninger ikke kommer på avveier
- At vi er åpne og behandler personopplysninger i tråd med våre kunders forventninger

Kunnskapsdeling og jevnlig påfyll av kunnskap om kravene i personopplysningsregelverket i organisasjonen er helt nødvendig, blant annet for å bygge en kultur for å inkludere personvern vurderinger i alle utviklings- og beslutningsprosesser. Konsernet har derfor utarbeidet nye e-læringer som skal sikre at medarbeidere og ledere har grunnleggende kunnskap om KLPs forpliktelser og oversikt over de rettigheter regelverket gir våre kunder og medlemmer. For å sikre at vi håndterer og lærer av avvik på en god måte registrerer vi dette i et eget system. Vi har lav terskel for å melde avvik til Datatilsynet. For øvrig gjør vi løpende vurderinger av etterlevelse

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5

og håndtering av risiko for brudd på personvernregelverket, på samme måte som vi gjør for andre regelverk. KLP KF er forpliktet til å følge.

Påfyll av kunnskap er også nødvendig for å sikre at de ansatte er oppmerksomme på sitt ansvar når det gjelder sikkerhet, for eksempel for å redusere risiko for å bli utsatt for phishing-angrep. Her er den årlige sikkerhetsuken rettet mot alle ansatte, med en rekke arrangementer som tar for seg ulike temaer innen sikkerhet og personvern, et viktig tiltak. I 2023 inkluderte to av arrangementene foredrag fra Datatilsynet. Vi markerer også den internasjonale personverndagen i januar.

Prioriteringer fremover

Å sikre etterlevelse av personopplysningsregelverket er et kontinuerlig arbeid som vil pågå også fremover. Vi vil fortsette å sette personvernet til våre kunder og medlemmer på agendaen i selskapet i 2024 og tilstrebe at deres rettigheter ivaretas på best mulig måte.

Om denne redegjørelsen

Denne redegjørelsen er utarbeidet våren 2024, og omhandler vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2023, og gir en oversikt ut fra vår beste kunnskap på tidspunktet for denne redegjørelsen.

Redegjørelsen er fremlagt styret i KLP Kapitalforvaltning AS 19.06.2024, og signert i tråd med regnskapsloven § 3-5 om undertegning av årsregnskap og årsberetning.

Sensitivitet: Begrenset



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
13A4327078EF457286BC637423DE3DE5