

Etiska riktlinjer för insamlingsarbete och policy för kapitalförvaltning

antagna 2009-04-24

senast reviderade 2009-04-24

Etiska riktlinjer för insamlingsarbete i Lilla barnets fond

Insamlingsarbete

Lilla barnets fond följer etiska riktlinjer för insamlingsarbete fastslagna av Frivilligorganisationernas Insamlingsråd (FRII).

Frivilligorganisationernas Insamlingsråd (FRII) organiserar Sveriges stora insamlare som till exempel Cancerfonden, Rädda Barnen, Röda Korset och Greenpeace. FRIIs uppgift är att verka för ett gynnsamt klimat i vårt land för frivilligarbete och för insamling bland allmänheten. Kort uttryckt verkar FRII för etisk och professionell insamling, under nyckelorden respekt, öppenhet, trovärdighet och kvalitet.

Lilla barnets fond kommer att ansöka om medlemskap i FRII snarast detta är möjligt. För att bli medlem i FRII krävs att man haft så kallat 90-konto i minst tre år. Ansökan om medlemskap kan därför skickas in tidigast under år 2012.

Klicka på nedanstående internetadress för att läsa FRIIs etiska riktlinjer

http://www.frii.se/7_etiskariktlinjer.shtml

Placeringspolicy för Lilla barnets fond

Kapitalet i Lilla barnets fond placeras ansvarsfullt. Vårt mål är att investera i företag som hanterar mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och miljö på ett ansvarsfullt sätt. Dessutom avser vi att investera i företag med en produktion som är förenlig med Lilla barnets fonds värdegrund.

Vår policy för ansvarsfulla placeringar utgörs av sociala och miljömässiga kriterier. Kriterierna bygger på ett antal internationella regelverk som antagits i FN och OECD. Kriterierna tar fasta på företagens agerande med avseende på:

- Mänskliga rättigheter
- Arbetsvillkor
- Miljöfrågor
- Korruption

Lilla barnets fond utesluter investeringar i företag som har sin huvudsakliga verksamhet inom följande branscher:

- Vapen
- Tobak
- Alkohol
- Pornografi

Med huvudsaklig verksamhet avses att minst 95 procent av företagets omsättning skall härröra från verksamhetsområden som inte avser produktion av tobak, vapen, alkohol eller distribution av pornografi. Vad gäller företag som producerar pornografi investerar Lilla Barnets fond inte i dessa överhuvudtaget.

För vissa börsnoterade företag är frågan om branschtillhörighet irrelevant, tex för investmentbolag som enligt reglerna ska ha en väl spridd portfölj av andra börsnoterade företag. Här siktar vår analys istället in sig på om investmentbolaget har några större innehav i bolag som driver verksamhet inom något av ovanstående områden. Med större innehav förstås 10 procent av investmentbolagets substansvärde eller att investmentbolaget är huvudägare i ett bolag av betydelse för substansvärdet.

I bilaga A definieras ovanstående aspekter.

Bilaga A.

Definitioner av aspekter som tas hänsyn till vid kapitalförvaltning

Skadliga former av barnarbete

Definitionen utgår från 32§ i FN:s Barnkonvention, ILO:s konvention (nr 138) om minimiålder, samt ILO:s konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete. I konventionerna finns bestämmelser som anger vilka minimiåldrar som ska gälla för olika former av barnarbete. Generellt gäller att alla under 18 år definieras som barn. Enligt konventionerna tillåts inga former av barnarbete under 12 år. Mellan 12 år och 14 år tillåts enbart lätt arbete i kombination med utbildning. From 14 års ålder tillåts icke skadliga former av barnarbete på heltid.

Slavarbete

Definitionen utgår från ILO:s konvention (nr 29) om slavarbete och ILO:s konvention (nr 105) om avskaffande av slavarbete. Med slavarbete avses alla former av arbete som utförs under tvång samt livegenskap genom skuldsättning.

Diskriminering pga kön, ras eller religion

Vår definition utgår från §§2 och 23 i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s konvention (nr 111) om diskriminering samt ILO:s konvention (nr 100) om lika löner. Med diskriminering avses olika möjligheter och olika behandling i samband med tex anställning, lön och befordran, baserat på kön, ras, hudfärg eller religion. Positiv diskriminering för att komma tillrätta med ojämlikheter inkluderas emellertid inte i vår definition.

Diskriminering mot anställda som vill ansluta sig till en fackförening

Vår definition utgår från §23 i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s konvention (nr 87) om organisationsfrihet, samt ILO:s konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

Företaget får inte motarbeta lagliga fackliga organisationer på arbetsplatsen eller diskriminera anställda som engagerar sig fackligt. I sådana länder där facklig verksamhet inte tillåts enligt lag skall företaget inte motverka alternativa möjligheter för sina anställda att organisera sig.

Orimliga arbetsvillkor

Sådana arbetsförhållanden som strider mot ILO:s konvention om hälsa och säkerhet, ILO:s konvention om minimilöner och ILO:s konvention om arbetstider. Det som avses är att företaget systematiskt utnyttjar sina anställda på ett inhumant sätt, exempelvis genom undermåliga säkerhetsarrangemang, avsaknad av sanitära utrymmen, orimligt långa arbetsdagar, löner som underskrider nationell miniminivå.

Korruption

Kriteriet syftar till att uppmuntra företag att vidta korruptionsbekämpande åtgärder, såsom implementering av bindande policies och utbildningsprogram för anställda för att

förebygga förekomsten av mutor och korrupktion i företagens verksamhet. Vår utgångspunkt är kapitel IV i OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Företag (nationella såväl som multinationella), eller representanter för företag, skall inte, direkt eller indirekt, ge, erbjuda eller utlova muta eller bestickning till annan part, i syfte att uppnå otillbörlig fördel för egen eller annans räkning. Företag eller representanter för företag, skall ej heller, direkt eller indirekt, acceptera eller kräva muta, bestickning eller annan otillbörlig fördel av annan part.

Internationella överenskommelser på miljöområdet

Företaget skall aktivt verka för att uppfylla eller överträffa de miljökrav och nivåer som regleras av centrala internationella miljööverenskommelser eller nationell lagstiftning. Utgångspunkten för vår granskning av företagens miljömässiga agerande är FN:s konvention om biologisk mångfald inklusive Cartagenaprotokollet om biosäkerhet, FN:s Montrealprotokoll om ämnen som reducerar ozonlagret, samt FN:s ramkonvention rörande klimatförändringar, Kyotoprotokollet.

Vapen

Kriteriet rörande produktion av vapen utgår från de definitioner som används i förordningen (1992:1303) om krigsmateriel, samt i vapenlagen (1996:67). Enligt dessa utgörs vapen av massförstörelsevapen (kärnvapen, biologiska och kemiska stridsmedel) konventionella vapen (ammunition, handeldvapen, granater, granatkastare, minor, bomber, missiler, torpeder, krut, haubitsar och luftvärnsrobotar), hela vapensystem (stridsflygplan, stridshelikoptrar, stridsfordon, örlogsfartyg samt övriga flygplan, flygmotorer, helikoptrar och fartyg som utformats eller modifierats för militärt bruk, eller som är utrustade för att lägga ut eller skjuta ut krigsmateriel), militära elektroniska komponenter (styrsystem och annan elektronisk utrustning särskilt utformad för militärt bruk).

Utöver detta gäller följande: om ett företag inleder/har verksamhet i anslutning till krig eller annan militär rustning, skall Lilla barnets fond inte placera i detta företag så länge den verksamheten pågår, eller om den kan förväntas återupptas.

Alkohol

Med alkohol avses produktion av drycker med högre alkoholhalt än 2,8 volymprocent. Produktion av alkohol innefattar till exempel destillation av sprit, vin- och cidertillverkning, samt ölbrygning.

Tobak

Med tobak avses produktion av till exempel cigaretter, cigarrer, piptobak, snus och tuggtobak, men även ägandet av tobaksodlingar. Därtill omfattar denna definition även nikotinläkemedel.

Pornografi

Med pornografisk industri avses produktion av pornografisk film, pornografiska videoer eller ljudinspelningar och bilder.

Internationellt regelverk

Nedanstående internationella regelverk som antagits i FN och OECD utgör grunden för dessa riktlinjer.

- FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, från 1948
- FN:s barnkonvention, från 1989
- ILO:s konvention (nr 138) om minimiålder, från 1973
- ILO:s konvention (nr 182) om de värsta formerna av barnarbete, från 1999
- ILO:s konvention (nr 29) om tvångsarbete, från 1930
- ILO:s konvention (nr 105) om avskaffandet av tvångsarbete, från 1957
- ILO:s konvention (nr 111) om diskriminering, från 1958
- ILO:s konvention (nr 100) om lika lön, från 1951
- ILO:s konvention (nr 87) om organisationsfrihet, från 1948
- ILO:s konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, från 1949
- ILO:s konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö, från 1981
- ILO:s konvention (nr 131) om minimilöner, från 1970
- ILO:s konvention (nr 1) om arbetstider, från 1919
- FN:s Montrealprotokoll om ämnen som reducerar ozonlagret, från 1987
- FN:s klimatkonvention från 1992 och Kyotoprotokollet
- FN:s konvention om biologisk mångfald, från 1992 och Cartagenaprotokollet om biosäkerhet
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- FN:s Global Compact