



# Principer för mänskliga rättigheter

Varma förbinder sig att respektera mänskliga rättigheter. Vi har till exempel upprättat etiska affärsprinciper, principer för ansvarsfulla placeringar, en uppförandekod för leverantörer och principer för aktivt ägande och påverkan. Vårt arbete för mänskliga rättigheter stärks också av att vi anslutit oss till FN:s Global Compact.

FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter inkluderar en process för konsekvensanalys (due diligence) som innebär att företag ska identifiera, förhindra, begränsa och åtgärda verksamhetens negativa påverkan på mänskliga rättigheter.

Människorättsarbetet genomsyrar hela Varmas verksamhet, särskilt vad gäller ansvarsfulla placeringar, compliance, företagsansvar och arbetsuppgifter relaterade till inköp.

## Hur Varmas verksamhet påverkar de mänskliga rättigheterna

Vi förbinder oss att agera enligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och kräver detsamma av vår leveranskedja. Vi har identifierat tre grupper, där Varmas verksamhet har en särskilt central effekt på mänskliga rättigheter: *placeringsobjekt, vår personal och leveranskedjan.*

För att vi ska kunna identifiera, beakta, förebygga och förmildra negativ påverkan på mänskliga rättigheter har vi förbundit oss att:

- **Identifiera och utvärdera** vilka effekter och risker relaterade till de mänskliga rättigheterna vår verksamhet har i alla tre identifierade grupper.
- **Ingripa** i verksamhet som är lagstridig eller strider mot anvisningar, värderingar och internationella avtal.
- **Kartlägga, följa upp och uppdatera** planerna regelbundet. Anvisningar, principer och policyer uppdateras vid behov eller enligt ett regelbundet granskningschema.

- **Analysera och planera** åtgärder för att minimera problem. Planerna uppdateras regelbundet.
- **Övervaka** att de mänskliga rättigheterna respekteras och att hela organisationen följer principerna för mänskliga rättigheter.
- **Rapportera** vilka effekter och risker relaterade till de mänskliga rättigheterna vår egen verksamhet orsakar externt och internt.
- **Införa** principerna för mänskliga rättigheter på alla enheter inom Varmas och informera arbetstagarna om dem via chefer, kommunikation och utbildningar.

Global Compact omfattar FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och konvention mot korruption, Internationella Arbetsorganisationen ILO:s konventioner samt Riodeklarationen om miljö och utveckling.

Vi har också identifierat potentiella och redan inträffade effekter och risker relaterade till de mänskliga rättigheterna hos vår egen personal. Detta har utförts genom en kartläggning om mänskliga rättigheter bland vår personal.

Vi förutsätter att vår leveranskedja följer dessa principer. Leverantörer ska på begäran kunna bestyrka sina tillsynsmekanismer för att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras i verksamheten och leveranskedjan. Leverantörer ska säkerställa att brott mot de mänskliga rättigheterna inte förekommer i deras egen verksamhet eller i leveranskedjan. Eventuella brott mot de mänskliga rättigheterna ska utredas och korrigerande åtgärder vidtas omedelbart.

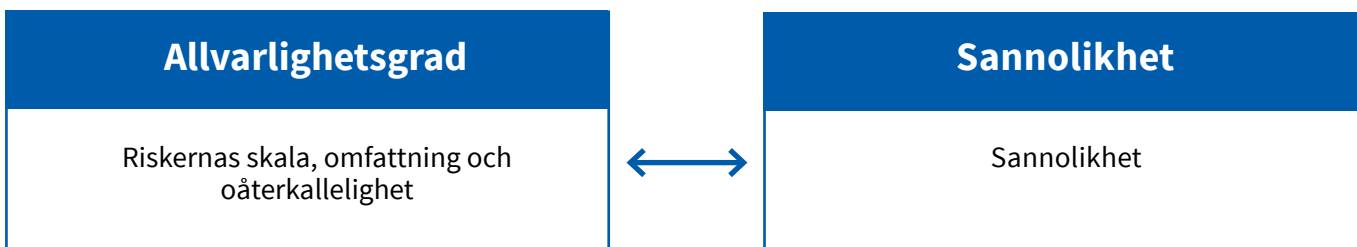
## Principer för mänskliga rättigheter

### Vi identifierar

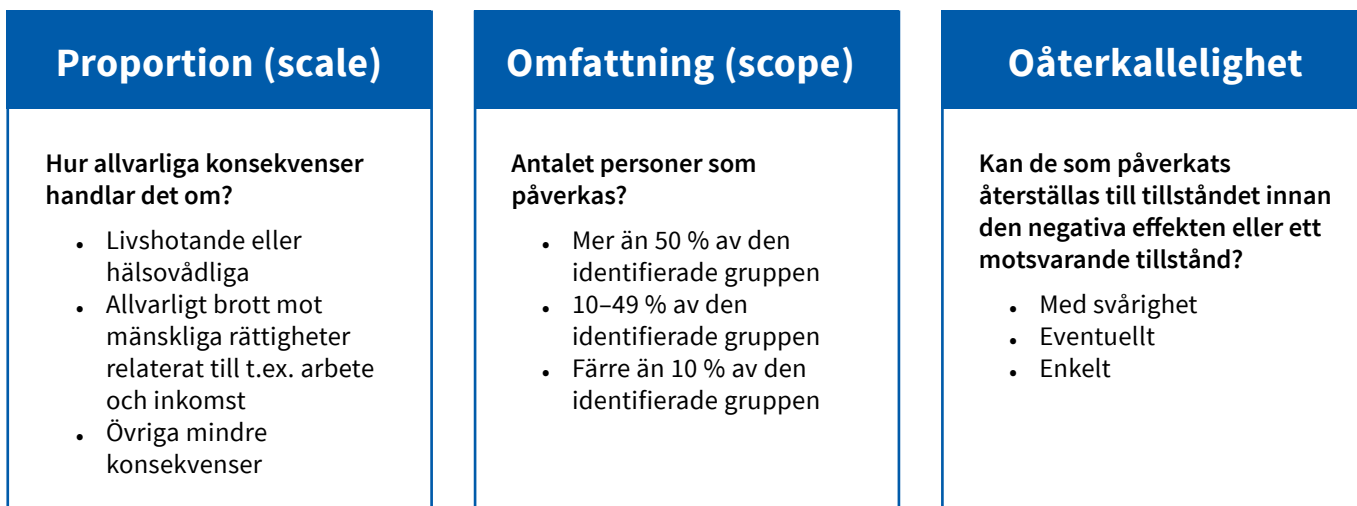
Vår uppgift är att identifiera vilka människorättsrelaterade konsekvenser och risker våra placeringar har. Utöver olika fonderapporter kartläggs risker för mänskliga rättigheter i placeringsobjekten genom normbaserad screening. Vi har identifierat branscher och geografiska områden där riskerna för brott mot mänskliga rättigheter är förhöjda. Vi förutsätter att våra placeringsobjekt förutom nationell lagstiftning iakttar internationella normer och avtal. Detta innebär att följa hållbarhetsprinciperna i FN:s Global Compact. Vi förbinder oss även att själva följa dessa. Principerna i

### Vi bedömer

I kartläggningen av mänskliga rättigheter bedömer vi vår verksamhet, leveranskedja och våra placeringar utifrån ett ramverk för risker relaterade till mänskliga rättigheter, som tar hänsyn till riskernas allvarlighet och sannolikhet.



Vårt mål när vi bedömer hur allvarlig en risk relaterad till mänskliga rättigheter är att fästa särskild uppmärksamhet på effekternas omfattning och allvarlighet samt förmågan att korrigera situationen om det förekommer brott mot mänskliga rättigheter.



## Vi ingriper och övervakar

Vi ingriper i verksamhet som är lagstridig eller strider mot anvisningar, värderingar och internationella avtal genom eskaleringsprocesser. Med eskaleringsprocess avser vi en verksamhetsmodell vars syfte är att åtgärda överträdelsen.

Varma ingriper resolut mot människorättsbrott bland sina placeringsobjekt. De mänskliga rättigheterna innebär att alla ska ha rätt till ett värdigt liv och därför har vi som placerare både makt och ett ansvar att bevaka att placeringsobjekten respekterar de mänskliga rättigheterna. Brott mot de mänskliga rättigheterna inkluderar bland annat barnarbete i utvecklingsländer, men även allt från arbetshälsa och säkerhet i arbetet till lön som går att leva på och cybersäkerhet är människorättsfrågor.

Vi följer upp hur våra placeringsobjekt respekterar mänskliga rättigheter och eventuella överträdelser genom normbaserad screening. Brott mot internationella normer kan antingen ske genom att en enskild händelse är så allvarlig att den överskrider ett visst tröskelvärde, eller genom att flera separata men mindre allvarliga händelser tyder på bristande ansvar över lag. Varma klassificerar brott bland alla sina tillgångsslag i tre kategorier, som är

- den svarta listan, dvs. uteslutna placeringsobjekt
- placeringsobjekt med pågående påverkansprocess
- placeringsobjekt inkluderade på en bevakningslista.

Olika påverkansmetoder tillämpas på de olika kategorierna. Brott i den allvarligaste kategorin innebär automatiskt att placeringsobjektet läggs till på den så kallade svarta listan. Om ett svartlistat placeringsobjekt inte vidtar tillräckliga åtgärder för att korrigera sitt agerande kommer innehavet att avyttras senast inom 18 månader eller med beaktande av marknadsläget.

Brott i den näst allvarligaste kategorin innebär att objektet inkluderas i Varmas egen påverkansprocess. Ytterligare placeringar i objekt som omfattas av påverkansprocessen kan inte göras utan beslut från Varmas placeringskommitté. Varma fastställer mål och tidsschema för påverkansprocessen och följer upp framstegen.

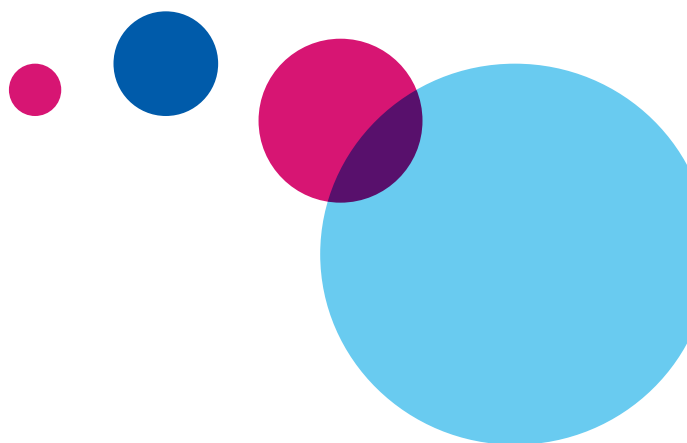
Brott i den tredje kategorin innebär att objektet placeras på en bevakningslista. Vi håller kontakt med placeringsobjekten på listan i huvudsak via en serviceleverantör som upprätthåller en dialog med företaget. Företagen som inkluderas i en påverkansprocess har rätt att känna till vårt namn. Vi följer upp hur brottet och situationen åtgärdas regelbundet.

Vid fondplaceringar förutsätter Varma även att företagen som fonden placerar i följer lagar och internationella avtal. Vid eventuella brott kontakter fondbörvaltaren Varma och inleder en utredningsprocess. Vid allvarliga överträdelser går fonden genom en eskaleringsprocess vars syfte är att åtgärda överträdelsen genom förvaltningsbolaget. Fondbolagen ansvarar för uppföljningen av portföljföretagen.

I sina indexplaceringar prioriterar Varma placeringar som automatiskt utesluter företag som begått allvarliga förbrytelser. Påverkansarbetet vid indexplaceringar sker via placeringsbolaget. Eftersom Varma inte har direkta innehav i indexföretagen är direkt påverkan inte möjlig. Varma påverkar indexföretagen även via olika samarbetsinitiativ.

Varma har interna tillvägagångssätt och processer för överträdelser som gäller den egna personalen. Instruktioner och resolut ingripande främjar en arbetsgemenskap som fri från trakasserier eller annan olämplig behandling. Våra medarbetares observationer och erfarenheter av olämplig behandling eller trakasserier kartläggs genom regelbundna enkäter. Varma har nolltolerans mot olämpligt beteende, trakasserier och diskriminering. Det innebär att olämpligt beteende eller behandling inte accepteras under några omständigheter och att HR och cheferna ingriper bestämt i alla fall som kommit till deras kännedom. I vårt intranät finns instruktioner om hur man ska agera om man upplever eller upptäcker felaktig behandling. Instruktionerna har granskats av varje funktion eller avdelning. Den för alla arbetstagare obligatoriska webbkursen "Agera etiskt i vardagen" ger vägledning om hur etiska affärsp principer ska tillämpas samt information och anvisningar om hur man ska agera i trakasserisituationer. Varma har en oberoende [whistleblowing-kanal](#) där man kan anmäla överträdelser anonymt.

Vi förutsätter också att vår leveranskedja agerar enligt FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt Varmas [uppförandekod för leverantörer](#) (Suppliers Code of Conduct). Vi samlar bakgrundsinformation och referenser om våra leveranskedjor när vi gör inköp. Leverantörer ska på begäran kunna bestyrka sina tillsynsmekanismer för att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras i verksamheten och leveranskedjan. Leverantörer ska säkerställa att brott mot de mänskliga rättigheterna inte förekommer i deras egen verksamhet eller i leveranskedjan. Eventuella brott mot de mänskliga rättigheterna ska utredas och korrigerande åtgärder vidtas omedelbart. Varma kan antingen själv eller genom en tredje part utföra revisioner för att bedöma hur kraven i uppförandekoden uppfylls. Eventuella revisioner genomförs alltid i samarbete med leverantören, till exempel genom att leverantören tillåter inspektioner på arbetsplatsen.





### **Vi följer upp och uppdaterar**

Vi följer upp att vår personal, våra placeringsobjekt och leverantörer uppfyller de mänskliga rättigheterna. Vi förbinder oss att kontinuerligt bedöma och uppdatera våra affärsprocesser och våra lednings- och kommunikationssystem, öka medvetenheten och fortsätta att inkludera människorättsperspektiv i våra befintliga riskhanteringsprocesser.

Vi kartlägger, följer upp uppdaterar planerna årligen för vår egen personals mänskliga rättigheters del. Anvisningar och policyer uppdateras vid behov eller enligt ett regelbundet granskningsschema (t.ex. lönepolicy). Exempel på våra regelbundna enkäter och diskussioner: en enkät till personalen om jämställdhet och likabehandling i Varma vartannat år, en årlig enkät till hela personalen om nöjdhet med det egna arbetet, teamets och cheferns agerande samt bolaget i allmänhet (personalundersökning), pulsenkäter om arbetsstämning, arbetsförmåge- och hälsoenkäter funktionsvis, chefsbedömningar, prestationsbedömningar och årliga samtal för måluppställning, kompetensdiskussioner, lönediskussioner, diskussioner om aktivt stöd för att åtgärda problem med arbetsförmåga och arbetsprestationer, process för att ingripa vid olämpligt beteende, whistleblowing-kanalen samt start-/avgångsenkäter.

### **Vi rapporterar**

Vi rapporterar vilka effekter och risker relaterade till de mänskliga rättigheterna vår egen verksamhet orsakar externt och internt. Risker som inträffat rapporteras i ett riskhanteringssystem liksom även de åtgärder som vidtagits för att minska risken eller förhindra att den sker på nytt. Vi publicerar principer, anvisningar och policyer internt och informerar om bolagets verksamhetsplaner och enkäteresultat.

### **Vi inför**

Vi inför principerna för mänskliga rättigheter på alla enheter inom Varmas och informerar arbetstagarna om dem via chefer, kommunikation och utbildningar.

## **Efterlevnad av uppförandekoden**

Varmas ledningsgrupp godkänner principerna för mänskliga rättigheter.