

Bolagsstämmorapport 2017



KPA
PENSION

Innehållsförteckning

Förord	3
Frågor och svar till årsstämmorna.....	5
Alfa Laval	5
Assa Abloy	5
Atlas Copco	5
Axfood.....	6
BillerudKorsnäs.....	6
Boliden	6
Castellum	6
Dometic Group	7
Electrolux	7
Elekta	8
Ericsson	8
Fabege	8
Fastighet AB Balder.....	8
Fingerprint Cards.....	9
Getinge.....	9
Hemfosa Fastigheter	9
Hennes & Mauritz.....	9
Hexagon	10
Hexpol	10
Holmen	10
Husqvarna.....	11
Ica Gruppen.....	11
Intrum Justitia.....	11
JM.....	11
Kinnevik Investment	12
Modern Times Group.....	12
NCC.....	13
Nordea Bank	13
Precise Biometrics	13
Sandvik	13
Securitas.....	14
Skandinaviska Enskilda Banken.....	14
Skanska.....	14
SKF	14
SSAB.....	15
Swedbank	15
Swedish Orphan Biovitrum	15
Svenska Cellulosa SCA.....	16
Svenska Handelsbanken	16
Tele2.....	16
Telia Company.....	16
Trelleborg	17



Förord

Digitalisering, Internet of Things, geopolitiska läget och hållbarhet. Det var återkommande områden som börsbolagens ordföranden berörde under vårens årsstämmor.

Allt fler företag digitaliserar delar av verksamheten, eller kopplar upp sina produkter på olika sätt vilket både underlättar för företagen själva och för deras kunder. Samtidigt behöver mycket resurser läggas på säkerheten kring det nya sättet att arbeta.

Oron för följderna av Brexit och Trumps intåg i världspolitik tog även upp av många ordföranden, liksom oron för konsekvenserna av det som sker i Syrien och runt om i världen på grund av IS.

Glädjande är dock att allt fler ordföranden tar upp hållbarhet i sina anföranden och att ett ambitiöst hållbarhetsarbete ses som en förutsättning för framgång.

För KPA Pensions kunder är ansvarsfulla investeringar viktig. En del av det arbete KPA Pension gör handlar om att påverka bolagen att ta större ansvar i hållbarhetsfrågor. Därför har vi sedan många år tillbaka ställt frågor som rör hållbarhet vid årsstämmor i de bolag där vi är ägare. Vi är övertygade om att företag som tar ansvar för klimat, miljö, mänskliga rättigheter och som arbetar mot korruption är mer konkurrenskraftiga. Långsiktigt ökar det både värdet på bolagen och på avkastningen. I förlängningen betyder det naturligtvis högre avkastning till KPA Pensions kunder.

För KPA Pensions del fokuserades stämмосäsongen i år huruvida bolagen kopplar ihop hållbarhetsmålen med rörliga ersättningar. Endast ett bolag har ett hållbarhetsmål kopplat till det incitamentsprogram som beslutas om på stämman och det är NCC. Här handlar det om att minska arbetsplatsolyckorna. I övrigt var det en handfull bolag som svarade att de i allra högsta grad kopplar ihop hållbarhetsmål med rörliga ersättningar, hur detta görs redovisas dock inte. Bland de övriga som i dagsläget inte kopplar samman hållbarhetsmål med de rörliga ersättningarna så svarade några att de skulle se över om det var möjligt att göra detta. Andra svarade att det inte behövdes, eller att det var för svårt och ytterligare några menade att det här med hållbarhet redan är så integrerat i all verksamhet.

I denna rapport kan ni läsa samtliga frågor som KPA Pensions representanter ställde vid årsstämmorna i de bolag där vi har innehav. Vi har ställt frågorna till bolagens verkställande direktör och/eller styrelseordförande och vi har skrivit ned svaren som vi uppfattat dem.

KPA Pension har under stämмосäsongen 2017 deltagit vid 42 årsstämmor. Målet var att delta vid samtliga svenska innehav registrerade på Stockholmsbörsen där KPA Pension har innehav i. KPA Pension var representerat i Swedbanks, Precise Biometrics och Getinges valberedning. Förutom detta har KPA Pension varit involverat i en rad dialoger med bolags-

styrelser beträffande hållbarhetsarbete och belöningssystem. I de fall bolagen inte har hörsammat KPA Pensions synpunkter har vi valt att rösta emot belöningsystemen.

Ytterligare information om KPA Pensions närvaro på årsstämmorna 2016 genom Folksams Ansvarsfullt ägande finns på bloggen "En katt bland hermelinerna" www.agarstyrning.folksamblogg.se och även gruppens Twitterkonto där ni kan läsa tweets skrivna direkt från årsstämmorna under profilen @etikkatten

Frågor och svar till årsstämmorna

Alfa Laval

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Alfa Laval gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Tom Erixon svarade; "Hållbarhet är viktigt för Alfa Laval men ersättningen drivs av finansmål. Möjligheten finns men vi utnyttjar den inte idag och de anställda gör sitt jobb även utan extra belöning."

Assa Abloy

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Assa Abloy gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Johan Molin svarade; "Vi har satt upp tydliga mål i hela företaget, om man läser rapporten. Dels har vi tydliga mål mot kund, man ska inte underskatta möjligheten att förbättra affären också genom att ta fram hållbara produkter som uppskattas mycket av kunderna. I USA, vad gäller publika byggnader som byggs, kommer hälften att innehålla produkter av hållbar karaktär, så det är en väldigt viktig parameter. Vi har satt upp tydliga mål också vad gäller vårt internarbete. För det första har vi strukturerat bolaget så att folk har fått direkt ansvar som är mätbart i varje anläggning som vi bedriver och vi har också ISO-krav på alla anläggningar vi har. Över 90 procent av

anläggningarna vi har är ISO-certifierade. Det är några mekaniska anläggningar som fortfarande saknar detta. Tydliga mål har vi och sen mäter vi det här. Det gör vi kvartalsvis, tidigare var det halvårsvis och innan dess årsvis, så frekvensen har gått upp och där ser vi att vi har väldigt goda resultat. Vi går också ut hos våra underleverantörer. Över 90 procent av det vi köper in omfattas av audits. Vi får större kraft att jobba med dem. De som inte är godkända släpper vi och andra som är gulmarkerade hjälper vi att bli gröna och sen jobbar vi huvudsakligen enbart med gröna leverantörer. De tydliga målen som vi har, är det som vi mäter och vi ser att det går starkt framåt och det visar sig också att det även finns stor potential som jag nämnde i min presentation. Det här hjälper Assa Abloy. Vi kan göra mer med mindre och det är otroligt viktigt. Vi har inte bedömt att vi behöver ha rörlig ersättning kopplat till det, för det är nog att mäta den ekonomiska effektiviteten, hur mycket kapital man binder och vilken typ av avkastning man uppnår i form av rörelseresultat på det man gör. Så idag har vi inte sett det som nödvändigt för att nå resultat, vi tror att vi når bra resultat utan. Det finns så mycket man vill mäta och det finns så mycket som man vill betala pengar för men jag tror att det bästa är att vi har människor som är ansvariga och har en plan för året vad det ska genomföra".

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Atlas Copco

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Gör Atlas Copco detta i dag eller kan ni tänka er att göra det i framtiden?

Svar:

Vd Ronnie Leten svarade; "Alla chefer belönas direkt eller indirekt på hållbarhetsparametrar. Man måste fokusera på hållbarhet, energieffektivitet och innovation. Det är omöjligt att sälja produkter som inte upplevs som hållbara och resurseffektiva."

Därefter vände Ronnie Leten sig till chefsjuristen Håkan Osvald och frågade vilket hållbarhetsmål han mäts på. Håkan Osvald berättade då att det åligger honom att varje år jaga in "Compliance statements" där det garanteras att man följer Atlas Copcos "business code of practise". Han uppnår 100 procent varje år.

Axfood

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Axfood gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Anders Strålman svarade ja i vissa avseenden, men har mer att göra.

BillerudKorsnäs

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Gör BillerudKorsnäs detta i dag eller kan ni tänka er att göra det i framtiden?

Svar:

Ordförande Lennart Holm svarade: "Det har vi inte i dag men det är en intressant tanke och det är absolut möjligt. Tack för förslaget, det ska vi titta på inför 2018."

Boliden

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Här utmärker sig Boliden som ett av få bolag som gör detta redan idag. Jag skulle vilja be VD berätta om vilken typ av mål det handlar om, hur det har fungerat i praktiken och vilka utmaningar ni har stött på?

Svar:

Vd Lennart Evrell berättade att alla i koncernledningen och minst hälften av de operativa cheferna har olycksfrekvens som ett mål som underlag för rörlig ersättning. "Vi fokuserar hårt på säkerhet, vi har för många småolycksfall". Systemet med hållbarhetsmål som grund för rörlig ersättning finns alltså på plats och kan byggas ut.

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Castellum

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Castellum gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Ordförande Charlotte Strömberg svarade; "Där vi står idag, är mitt budskap att hållbarhet är så ohyggligt många olika saker, det har 40-50 olika dimensioner. Det är vår fasta övertygelse att om vi gör rätt där, ger det bra avkastning och därmed vävs det in i den finansiella utvecklingen som vi mäter mot. Varje person kanske inte ska ha mer än tre mål, och det kan bli snedvridet om ett av dessa är ett specifikt hållbar-



hetsmål, men jag tar med mig frågan.”

KPA Pension följde också upp förra årets fråga om hur den nya uppförandekoden för leverantörer ska implementeras och följas upp. Vd, Henrik Saxborn, sade att implementation pågår men inte är färdig ännu och önskade få komma tillbaka till frågan nästa år.

Dometic Group

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Dometic gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Roger Johansson svarade att ledningen har variabla delar i sin ersättning som till stor del är finansiella. Men även kvalitetsmått finns som direkt driver hållbarhet. Alla produktchefer och mellanchefer har

kvalitetsmått. Även andra hållbarhetsmått såsom el- och vattenförbrukning, säkerhet etc. följs. De är i dagsläget inte kopplade till rörliga ersättningar men ingår i en allmän bedömning.

Electrolux

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Electrolux gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Jonas Samuelson svarade att Electrolux tar hållbarhet på största allvar och har tydliga hållbarhetsmål. När det gäller ersättningsprogram så sätts tydliga mål men inte kopplat till specifika hållbarhetsmål.

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Elekta

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Elekta gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

(svar publiceras efter stämman den 23 augusti 2017)

Ericsson

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en avgörande roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Ericsson gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Styrelseordförande Leif Johansson svarade; "Kanske finns det nu för första gången aktieägare som vill ha hållbarhetsmål. Styrelsen har övervägt det och det ska övervägas igen. Hittills har aktieägare i världen velat ha väldigt tydliga och mätbara finansiella mål. Men efter kritik mot tidigare program föreslås nu bara mål som relateras till aktiens avkastning."

Vd Börje Ekholm tillade att hållbarhet är ett väldigt viktigt område och som framgår av hållbarhetsrapporten mäter bolaget det på många sätt. Om hållbarhet genomsyrar hela verksamheten kommer det att avspeglas i aktiekursen över tiden och på så sätt finns det implicit koppling till hållbarhet i programmen.

KPA Pension röstade nej till incitamentsprogrammet med följande motivering:

Den relativa delen av prestationskravet är inte att

anse som utmanande då tröskelnivåintjäning sker vid underprestation relativt referensgrupp. Absolut prestationskrav bedöms dock ha rimliga nivåer. Vidare har bolaget haft generellt höga ersättningar och den maximala intjäningen motsvarande 360 procent av grundlön, ej justerat för kurseffekt. Kombinationen av potentiellt hög intjäning med avsaknaden av stringent prestationskrav, för relativ TSR, gör att programmet bedöms som ej marknadsmässigt.

Fabege

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Fabege gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Christian Hermelin svarade att det inte går att målsätta. Har en bonusmodell som bygger på maximalt 4 delmål. Hållbarhetsdelen ingår i alla målen. Hållbarhet är en del av värdegrunden i företaget.

Fastighet AB Balder

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Gör Balder detta i dag eller kan ni tänka er att göra det i framtiden?

Svar:

Vd Erik Selin svarade; "Den var lätt att svara på eftersom Balder inte har några rörliga ersättningar".

Samtidigt passade vd på att berätta om att bolaget nu har en grupp personer som jobbar med hållbarhetsfrågor och de kommer att kontakta KPA Pension och andra intressenter.

"Vi är mycket bättre i verkligheten än vad vi är på att berätta om det", tillade ordföranden, Christina Rogestam.

Fingerprint Cards

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. I det aktieprogram som kommer föreslås här idag så ingår ett flertal mål som sätts årligen. – Min fråga är om Fingerprint Cards i de individuellt uppsatta målen har tagit med något som rör hållbarhet? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Christian Fredriksson svarade att de inte gör det idag och sa att de inte kommer att göra det i morgon men kanske i framtiden.

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Getinge

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. I de ersättningsriktlinjer som föreslås stämman uppges att den rörliga lönedelen kan uppgå till 70 procent av grundlönen för de ledande befattningshavarna. Den rörliga lönen baseras på dels utfallet i det egna ansvarsområdet, dels individuellt uppsatta mål. Min fråga är om Getinge i de individuellt uppsatta målen har tagit med något som rör hållbarhet? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden? en positiv utveckling på detta område på sikt?

Svar:

Ordförande Carl Bennet svarade; "Vi talar även mycket om hållbarhet i styrelsen, mycket diskussioner. Den rörliga ersättningen ska vara begränsad och kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Här ingår hållbarhet även om det inte är uttalat i form av mål."

Hemfosa Fastigheter

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Hemfosa gör detta idag och i så fall hur? Om inte, är det något ni ser som möjligt att införa i framtiden?

Svar:

Vd Jens Engwall svarade nej. "Vi har inte kommit tillräckligt långt för att formulera den typen av mål. Vi har inte den kunskapen idag. Men jag ser det inte som uteslutet. Till nästa år kan vi fundera på det och hur vi kan formulera relevanta och mätbara mål. Nu har vi en plattform och får se vad som är realistiskt att förbättra. Det är klart att vi hade kunnat sätta upp enkla mål, t ex 15 green buildings men det gör vi ju ändå. Men om ett år kanske vi kan ha mer att säga om vad som är mätbart och hur det kan påverkas."

Hennes & Mauritz

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Jag har förstått att H&M gör detta och jag undrar om vd kan berätta lite om hur det går till samt ge något exempel?

Svar:

Vd Karl-Johan Persson svarade: "Jag håller absolut med och det är en väl integrerad del i H&Ms mål och budgetprocesser och årets resultat utvärderas och ligger till grund för den totala ersättningen. Exempelvis har vi som mål att bara ha hållbara material till 2030. Där har den huvudansvariga produktionsfunktionen ett mål. Ett annat mål är att samla in kläder i butik och då sätter vi upp mål även i det fallet."



Hexagon

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Hexagon gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Ola Rollén svarade att den rörliga ersättningen inte är kopplad till hållbarhet men eftersom Hexagon hjälper sina kunder med hållbarhet så blir världen bättre ju mer Hexagon säljer.

Hexpol

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Hexpol gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Georg Brunstam svarade; "Vi har väldigt stort fokus på hållbarhetsfrågor, och vi har diskuterat det

men vi har inga sådana planer. Vi tycker inte att vi behöver det eftersom hållbarhetsarbetet fungerar bra ändå."

Holmen

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Holmen ger ingen annan rörlig ersättning än genom ett av stämman beslutat aktierelaterat incitamentsprogram. Detta beslutades förra året. Min fråga är om ni övervägt att inkludera hållbarhetsmål i incitamentsprogrammet i framtiden? Eller koppla hållbarhetsmål till rörlig ersättning i allmänhet?

Svar:

Vd Henrik Sjölund svarade; "Holmen arbetar med målstyrning med relevanta mål vilket är ett bra sätt att styra verksamheten och affärerna. Hållbarhet är jätteviktigt och kommer att fortsätta att vara det men Holmen har marknadsmässiga, fasta, kontanta löner så det är inte aktuellt i dagsläget."

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Husqvarna

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Husqvarna gör detta idag? Om inte, skulle Husqvarna kunna göra det i framtiden?

Svar:

Ordförande Tom Johnstone svarade; "Husqvarna har tydliga CO2-mål och är först med att få dem certifierade. Det är transparenta, synliga mål, öppna för alla att se. Likaså kommer uppföljningen att vara transparent. Idag är dessa mål inte länkade till incitamentsprogrammet och det finns inga planer på en sådan koppling. Man ska dock aldrig säga aldrig... Vi ser dessa mål som viktiga och jag tror det ligger i linje med vad KPA Pension vill se."

Ica Gruppen

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Ica Gruppen gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Per Strömberg svarade; "Vi är också absolut av uppfattningen att hållbarhetsfrågorna och jämställdhetsfrågorna är väldigt viktiga i bolagen. När det gäller din specifika fråga om den rörliga ersättningen så är det så att vi har hållbarhetsmål för de personer som jobbar med hållbarhetsfrågorna. Det kan vara de som jobbar i Kerstins organisation men det kan också vara hos de olika operativa enheterna och då ligger de som personliga mål i vårt rörliga bonusprogram. Så vi speglar det men vi gör det inte för alla medarbetare men vi gör det för de medarbetare där vi känner att hållbarhetsfrågorna är väldigt centrala."

Intrum Justitia

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Intrum Justitia gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

(svar publiceras efter stämman den 29 juni 2017)

JM

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om JM gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Styrelseordförande Lars Lundquist svarade att till delar tycker han att JM gör det men lämnar frågan vidare till sin efterträdare att svara på nästa år hur man ska handskas med den frågan. Sa återigen att de har det till delar men inte så mycket som han tror jag var ute efter.

Vd Johan Skoglund inflikade med att han kan hjälpa till med svaret och sa att det var en bra fråga. Ska man peka på två saker vad gäller hållbarhet så genomför de så kallade ordning och reda-revisioner av alla sina arbetsplatser två gånger per år och det är kopplat till den rörliga lönen. Så har man bra nyckeltal att leverera vad gäller ordning och reda-revisionen så har man chans till rörlig lön och det handlar om arbetsmiljö som är en viktig hållbarhetsfråga. Vad gäller JM:s inköpsavtal så har de ramavtal med ungefär 70 procent av sina leverantörer och alla dessa går igenom suppliers code of conduct så att de agerar riktigt och ska man få rörlig lön så måste man följa JM:s centrala ramavtal. De har det i två delar men han sa att de säkert kan bli ännu duktigare.



Kinnevik Investment

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Kinnevik gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Tf vd Joakim Andersson svarade; "Vi har väldigt stort fokus på hållbarhetsfrågor, som vi redogjorde för också med Toms och mitt eget anförande, och det är en stor fråga från Kinnevik. Både styrelsen och genom GRC-kommittén* och på ledningsnivå där vi jobbar väldigt aktivt. Vi har satt upp mål varje år för alla våra portföljbolag. Alla våra portföljbolag har en person i vårt team som är ansvarig och de målen kopplas även till de rörliga ersättningsprogrammen. Så bonus för året inkluderar GRC-trappsteg, så vi håller med, det är viktigt, vi jobbar med det och vi har inkluderat det i ersättningsambitionen också."

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

* Utskottet för bolagsstyrning, riskhantering och regelefterlevnad

Modern Times Group

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om MTG gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Jørgen Madsen Lindemann svarade; "Hållbarhet är integrerat i hur vi gör affärer. Om man ser till ett av våra huvudfokus som till exempel kvalitén på innehållet; om kvalitén på innehållet är bra så får vi förhoppningsvis fler kunder och förhoppningsvis nöjda annonsörer osv och det syns i ersättningen om det går bra. Vi mäter idag arbetet vi gör men vi tar gärna frågan till oss då det ej är en del idag."

NCC

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Här utmärker sig NCC som redan har det på plats och som har visat sig fungera väldigt väl. Har ni planer på att utöka hållbarhetsmålen och även ta med andra mål än minskade arbetsplatsolyckor?

Svar:

Vd Peter Wågström svarade att NCC är enda företaget som har denna koppling idag. Har förutom detta även finansiella mål. Det är viktigt att det inte blir för många mål och har ej planerat för detta i dagsläget.

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Nordea Bank

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Nordea gör detta idag? Om inte, skulle Nordea kunna göra det i framtiden?

Svar:

Nordeas VD, Caspar von Koskull, svarade; "vi gör det inte idag men jag ser det inte som omöjligt i framtiden. Vi har satt upp nio nya hållbarhetsmål, så det gör att vi är en bit på väg. Innan man kan koppla mål till ersättning behöver man rätt sätt att mäta på och det jobbar vi på. Det är inte omöjligt att det går att koppla det till affärs- eller personnivå men som sagt gör vi det inte idag."

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Precise Biometrics

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Precise Biometrics gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Håkan Persson svarade; "Vi gör det inte idag men hållbarhet är viktigt för bolaget och det är en sak vi kan titta på i framtiden."

Sandvik

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Sandvik gör detta idag? Om inte, skulle Sandvik kunna göra det i framtiden?

Svar:

Svar från vd Björn Rosengren; "Hållbarhet är viktigt för oss och vi arbetar med det utifrån två perspektiv. För det första hur produkterna påverkar omvärlden och där arbetar vi med att de ska bli bättre och mer effektiva för våra kunder. För det andra handlar det om hur vi arbetar internt inom alla fabriker och verksamheter och där har vi tuffa mål. Dessa följs upp och redovisas bland annat i hållbarhetsdokumentationen. Idag har vi inte dessa mål kopplade till rörlig ersättning men det kanske kan bli så i framtiden. För mig är det viktigast att vi hela tiden blir bättre. Märker jag att det inte är så och att det stagnerar så ska jag definitivt fundera på att ta med detta i de rörliga ersättningarna."

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Securitas

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Securitas gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Alf Göransson svarade nej på första frågan. "Den viktigaste frågan ur ett hållbarhetsperspektiv i ett vidare begrepp är att betala vettiga löner till företagets väktare så att man kan leva på sin lön helt enkelt. Tror att det skulle bli en ganska märklig dynamik om cheferna får bonusprogram för ju högre löner som betalas till väktarna. En annan fråga som är i starkt fokus ur ett hållbarhetsperspektiv är hur många mil man kör med sina bilar och koldioxidutsläppet. Ökningen beror på att businessen växer, det är fler väktare som kör bilar och det skulle även här bli märklig dynamik om vi kopplar det till bonus. Alltså ju färre kilometer vi kör ju mer bonus skulle det ge. Däremot så höjer Securitas kraven varje år för hur mycket företagets bilar får lov att släppa ut som redovisas i hållbarhetsredovisningen. En annan del där Securitas kopplat bonussystemet med hur de jobbar med annat än själva resultatet är utfallet av medarbetarundersökningen som bygger på ledarskapet. Sedan 2016 har de infört att om man förbättrar sitt index får man högre bonus, gör man inte det får man ingen bonus alls. Det har haft avsedd effekt."

Ordförande Marie Ehrling svarade även att hållbarhet är ett ganska vitt begrepp och det handlar också om Securitas roll i samhället och det är en del av Securitas övergripande strategi och då är det på lång sikt väldigt väl kopplat också med att vara framgångsrik i resultatutvecklingen. Hållbarhet är relevant i många sammanhang.

Skandinaviska Enskilda Banken

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att

koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. I det aktieprogram som kommer föreslås här idag så ingår ett flertal mål som sätts årligen. Bland annat ingår parametern SEB:s hållbarhetsarbete. Min fråga är om ni kan berätta mer om de målen och bakgrunden till dem? Eftersom SEB:s hållbarhetsarbete fanns bland parametrarna redan för ett år sedan så undrar jag även om det går att säga något om hur det har gått med de mål som sattes då?

Svar:

Vd Annika Falkengren svarade; "Det är glädjande att vårt hållbarhetsarbete och målen uppskattas. Vad gäller vilka mål som ingår så är det exempelvis bankens anseende, vi har även egna hållbarhetsmål så som miljösmål. Arbetet med gröna obligationer ingår också här. Mer specifikt så har det sedan flera år varit ett mål att komma med i Dow Jones Sustainability Index vilket vi nu är. Likaså att emittera en egen grön obligation vilket vi gjorde tidigare i år. Vi kommer att fortsätta med fokus på de här frågorna framöver, det tror jag."

Skanska

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Skanska gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Johan Karlström svarade att målen är delvis finansiella förutom ett antal strategiska mål som är skraddarsyddas för de olika enheterna. Skanska har idag mål som är kopplade till hållbarhetsfrågor som till exempel mångfald. Vd svarade att det är en del av incentivsystemet.

SKF

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla

hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om SKF gör detta idag? Om inte, skulle SKF kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Alrik Danielson svarade; "Jag vill hävda med bestämdhet att det gör vi. Det är helt integrerat och ett måste för vår lönsamhet. Sen har vi kanske inte en rörlig ersättning om vi når målet eller ej, jag kommer ändå att se till att nå det. Man jobbar för en passion, inte bara för att få ersättning."

Ordförande Leif Östling svarade; "Vi talar även mycket om hållbarhet i styrelsen, mycket diskussioner. Det är mer än CO₂-mål, det handlar även om arbetsmiljö och annat. Sen är frågan om mål eller inte, det viktiga är att arbeta med ständiga förbättringar. Det har varit otroligt lönsamma investeringar att investera i hållbarhet. Väldigt, väldigt lönsamt."

KPA Pension röstade nej till incitamentsprogrammet med följande motivering:

Det här programmet är i stort sett oförändrat från tidigare år. Vi har röstat emot det förut och skälen är de samma den här gången. De prestationsmål som satts upp är okända, det finns inget tak för hur hög kostnaden för programmet kan bli vilket skapar en risk för oss aktieägare. Att tilldelningen av aktier är gratis tar även bort den ekonomiska risken för deltagarna och de incitament som den annars skulle tillfört. Därför röstar vi nej till förslaget och jag skulle vilja ha det till protokollet.

SSAB

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om SSAB gör detta idag? Om inte, skulle SSAB kunna göra det i framtiden?

Svar:

Ordförande Bengt Kjell svarade; "Du ska få ett konkret och tydligt svar. Ja. Vi kopplar rörliga ersättningar till hållbarhetsmål på koncernnivå, enhetsnivå och individnivå. Det handlar om säkerhet och andra mål som är lämpligt anpassade efter organisation och

individ. Vi har detta och vi tänker behålla det."

Övrigt:

KPA Pensions representant var justerare.

Swedbank

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. I det aktieprogram som kommer föreslås här idag så ingår ett flertal mål som sätts årligen. Min fråga är om Swedbank i de individuellt uppsatta målen har tagit med något som rör hållbarhet? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Birgitte Bonnesen i ställde sig positiv till att ta upp hållbarhet som en parameter i ersättningen för anställda i banken men berättade att det finns inte idag.

Swedish Orphan Biovitrum

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Swedish Orphan Biovitrum gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Geoffrey McDonough svarade; "Vi ser på rörliga ersättningar på två sätt: Policyn ska passa i de länder vi jobbar i och de ska locka talanger. Vi knyter det till hållbarhet på ett viktigt sätt: Ett villkor är att man signerar bolagets uppförandekod och genomgår utbildningen. Högre chefer måste också försäkra att uppförandekoden följs."

Ordföranden tillade att hållbarhet är en viktig fråga för styrelsen, som diskuterar hållbarhetsfrågor vid varje möte. "Det blir viktigare och viktigare för varje år. Kanske särskilt viktigt i vår bransch. Vi har sett en dramatisk och väldigt positiv utveckling på det här

området under mina år.”

KPA Pension röstade nej till incitamentsprogrammet med följande motivering:

Programmen liknar bolagets tidigare program med en uppdelning på chefsprogram och personalprogram. För chefsprogrammet tas dock kravet på egen investering bort och antalet prestationsaktier justeras upp. Förändringarna innebär ett större fokus på prestation än tidigare. Samtidigt justeras den maximala intjäningen upp i relativt motsvarande mängd. Programmet som helhet bibehåller de tidigare kritiserade punkterna om storlek relativt grundlön, som för VD uppgår till maximalt 300 procent av grundlön vilket bedöms vara generöst för ett årligt återkommande program.

Även personalprogrammets struktur är fortsatt problematiskt jämfört med marknadspraxis med två matchningsaktier per sparaktie, utan prestationskrav.

Svenska Cellulosa SCA

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om SCA gör detta idag? Om inte, skulle SCA kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Magnus Groth svarade; ”Vi har hållbarhetsmål som inte är kopplade till short term incentive-programmet, men alla anställda bedöms utifrån hur de arbetar efter hållbarhetsmålen. Exempelvis fabrikscheferna har mål om att sänka utsläppen. Under året som gått har fokus varit på hälsa och säkerhet.”

Svenska Handelsbanken

Fråga:

Handelsbanken har en policy för hållbarhet som omfattar miljö, mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden, penningtvätt samt skatt. Handelsbanken ska integrera finansiell, social och miljömässig hållbarhet i hela sin affärsverksamhet. Många företag vittnar om att en framgångsfaktor är att sätta mål på relevanta hållbarhetsområden och vissa kopplar även rörlig ersättning till dessa för att ytterligare understryka vikten. Kan vd beskriva hur banken arbetar med hållbarhetspolicyn

implementeras och följs upp? Finns kvantifierbara mål på vad som ska uppnås? Kan rörlig ersättning kopplad till dessa vara en möjlighet i framtiden?

Svar:

Vd Anders Bouvin svarade; ”Vi mäter och följer upp och benchmarkar mot konkurrenter och följer upp våra förbättringar jämfört med tidigare år. Rörliga ersättningar har vi knappt alls i Handelsbanken, så det tror jag däremot inte.”

Tele2

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Tele2 gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Allison Kirkby svarade att Tele2 inte gör detta idag men att det är något de avser att titta på till nästa år.

Telia Company

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt är även att koppla hållbarhetsmålen till den rörliga delen av de anställdas ersättning. I det aktieprogram som kommer föreslås här idag så ingår ett flertal mål som sätts årligen. – Min fråga är om Telia i de individuellt uppsatta målen har tagit med något som rör hållbarhet? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Johan Dennelind svarade att de inte gör det idag men detta gör inte att mål på hållbarhet är oväsentliga. ”Vi är på gång, kanske i framtiden”, säger vd.

Trelleborg

Fråga:

En viktig del i hållbarhetsarbetet är att sätta upp tydliga mål och här har styrelse och ledning en stor roll när det gäller att ange riktning och fokus på relevanta hållbarhetsområden. Ett bra sätt för att säkerställa att hållbarhetsmålen prioriteras är även att koppla dem till den rörliga delen av de anställdas ersättning. Min fråga är om Trelleborg gör detta idag? Om inte, hur ser ni på att kunna göra det i framtiden?

Svar:

Vd Peter Nilsson svarade; "Hållbarhet är viktigt för Trelleborg och vi har en tydlig koppling i arbetet till intressenter. Vi har ingen koppling mellan rörlig lön och hållbarhet och vi planerar heller inte att införa det. Vi pekar med hela handen när det gäller viktiga hållbarhetsfrågor. Vi har ett tydligt ledningssystem för hållbarhetsarbetet." Ordförande lade till att det dessutom kan vara farligt att göra sådana kopplingar eftersom det kan försvaga hållbarhetsarbetet..

KPA Pension är det ledande pensionsbolaget inom kommunsektorn. Sedan starten 1922 har vi erbjudit våra kunder konkurrenskraftiga pensions- och försäkringslösningar. KPA Pension är också pensionsbolaget som tänker ett steg längre. Vi vill ge våra kunder en trygg pension i en hållbar framtid och tar därför ett aktivt samhällsansvar.

KPA Pension har idag hand om pensionen för cirka en miljon anställda inom kommun, landsting, region, kommunalförbund, kommunförbund och kommunala företag. Vi ägs till 60 procent av Folksam och till 40 procent av Sveriges Kommuner och Landsting.

