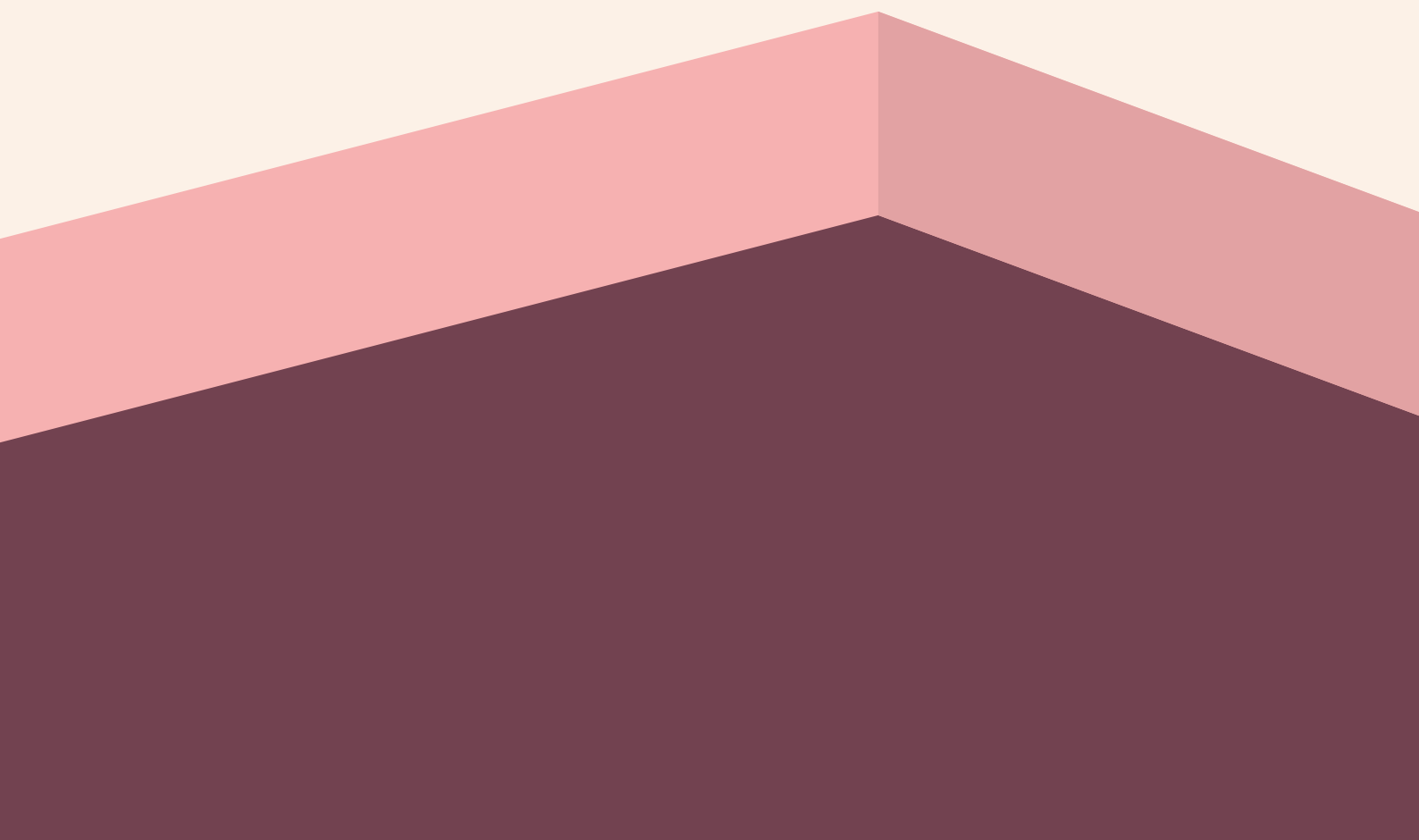




Bolags- stämmorapport 2023



Innehåll

	Sidan
Tillsammans blir vi starkare.....	5
Lång tradition av ägarstyrning	5
Årsstämman – tillfälle att påverka.....	5
KPA Pensions stämmosäsong 2023	5
Frågor, svar och röster 2023.....	8
AAK	8
AddLife.....	9
Alfa Laval	9
Assa Abloy.....	10
Atlsa Copco	12
Balder	12
Beijer Ref	13
Bilia.....	15
Billerud	15
Boliden.....	16
Castellum	17
Castellum extrastämma juli.....	18
Dometic Group.....	18
Elekta.....	19
Electrolux.....	20
Epiroc	21
EQT.....	22
Ericsson.....	22

Essity	24
Fabege	25
Fortnox	25
Getinge	26
Handelsbanken	26
H&M	27
Hexagon	28
Hexatronic Group	29
Hexpol	29
Husqvarna	30
JM	31
Kinnevik	32
Mips	33
Neobo Fastigheter	33
Nibe	34
Sagax	35
Sandvik	35
SBB	36
SCA	37
SEB	38
Sectra	39
Sinch	39
Skanska	40
SKF	41

SOBI.....	41
SSAB.....	42
Swedbank.....	43
Tele2.....	44
Telia.....	44
Thule.....	45
Trelleborg.....	46
Viaplay.....	46
Volvo Cars.....	47



Tillsammans blir vi starkare

KPA Pension ägs till 60 procent av Folksam och till 40 procent av SKR. Ägandeskapet gör att vi delar många funktioner med Folksam, till exempel för kapitalförvaltning och hållbarhet. Fördelarna med en gemensam hållbarhetsorganisation är många. Förutom att vi jobbar mer effektivt blir vårt påverkansarbete starkare. På bolagsstämmorna representeras KPA Tjänstepensionsförsäkring AB och KPA Tjänstepension AB av medarbetare på vår koncerngemensamma avdelning Ansvarsfullt ägande.

Lång tradition av ägarstyrning

Ansvarsfull Kapitalförvaltning är KPA Pension strategi för att integrera hållbarhetshänsyn i de investeringar vi gör för våra kunders räkning. Genom att integrera hållbarhet i kapitalförvaltningen kan vi minska investeringsriskerna och samtidigt bidra positivt till den framtida utvecklingen av samhället. För pensionssparare är framtiden av stor betydelse, både ur ett finansiellt perspektiv såväl som ur ett hållbarhetsperspektiv.

KPA Pension har en lång tradition av att arbeta med ägarstyrning; vi började redan år 2001 att aktivt följa och arbeta med påverkan mot våra noterade innehav i frågor rörande klimat och miljö, mänskliga rättigheter och anti-korruption. Mycket har naturligtvis hänt sedan dess, men vår tro på att hållbara bolag också är bättre bolag är densamma. Ledstjärnan i vårt arbete med ansvarsfullt ägande utgår från visionen att våra kunder ska känna sig trygga i en hållbar värld.

KPA Pension engagerar oss i det som är viktigt för våra kunder och våra styrelser har därför antagit de etiska placeringskriterierna, som bland annat styr vad vi får investera i, samt ägarpolicyn som styr hur vi agerar som ägare.

Vid utgången av 2022 hade bolagen inom KPA Pension drygt 270 miljarder kronor i förvaltat kapital, vilket medför både ett ansvar och en skyldighet att försöka påverka våra noterade innehav i en mer hållbar riktning. Eftersom vi förvaltar med en långsiktig horisont är det viktigt att vi inte blundar för de hållbarhetsrisker som kan komma att påverka både enskilda portföljbolag och samhället i stort. Den här typen av risker kan inte hanteras med ett kortsiktigt perspektiv. En långsiktig ägare som KPA Pension är därför väl lämpad att vara en balanserande röst till de kortsiktiga intressen som inte engagerar sig i de hållbarhetsrisker – och möjligheter – som byggs upp i det finansiella systemet.

Årsstämman – tillfälle att påverka

Årsstämman är ett aktiebolags högsta beslutande organ och det är där som både stora och små ägare har möjlighet att direkt påverka företagen genom att rösta. Många punkter på dagordningen är ren formalia, som frågan om stämman blivit behörigen sammankallad. Däremot är exempelvis val av styrelse en viktig fråga, då styrelsen tillsätts av ägarna för att utforma bolagets strategi och att övervaka ledningen.

KPA Pension anser att det är en ägares skyldighet att utöva rösträtten vid årsstämmor, och vi har som ambition att delta vid samtliga svenska årsstämmor där vi har innehav. Vi har i drygt 15 års tid även använt stämmorna till att lyfta hållbarhetsfrågorna där de hör hemma; i ett bolags högsta ledning. Detta gör vi bland annat genom att ställa frågor till våra portföljbolags styrelseordförande och/eller vd i samband med stämmorna, och genom att årligen skriva ett brev till våra portföljbolags styrelseordförande inför stämamosongen.

KPA Pensions stämamosong 2023

Även om de fysiska stämmorna gjorde comeback under senare delen av 2022 års stämamosong, var 2023 året då de fysiska stämmorna gjorde en fullfjädrad och mycket efterlängtat comeback. KPA Pension uppskattar möjligheten att träffa bolagsrepresentanter och andra ägare på plats. Denna åsikt delar vi med många andra; under 2023 var det nämligen inte ovanligt att bolagens vd och/eller ordförande inledde sina anföranden med att nämna just hur mycket de uppskattar att återigen träffa aktieägare fysiskt efter ett par år med pandemirestriktioner.

Inför varje stämamosong identifierar Ansvarsfullt ägande ett specifikt hållbarhetstema som ligger till grund för de frågor vi ställer vid stämmorna. Under 2023 ställdes frågor inom temat mänskliga rättigheter, vilket därmed blev en uppföljning och fördjupning av frågetemat från 2022.

Mänskliga rättigheter är ett brett begrepp som bygger på alla människors lika värde och att alla har rätt till samma grundläggande fri- och rättigheter. Våra stämmofrågor har under året därmed behandlat en rad olika ämnen, bland annat mångfald, jämställdhet och inkludering samt sunda arbetsvillkor i företagens leverantörskedjor. Våra frågor och bolagens svar presenteras i denna rapport.

I tillägg till de hållbarhetsrelaterade frågorna har KPA Pension även lagt mycket tid på att utvärdera långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program riktar sig vanligtvis till ledande befattningshavare i bolagen och bereds av styrelsernas ersättningsutskott, där beslut sedan fattas av ägarna vid årsstämman. Vi anser att incitamentsprogram är ett bra verktyg så länge de befinner sig inom rimliga gränser, och framför allt konstruerade på ett sätt som förenar ledningens intressen med våra intressen som aktieägare. Dessutom ser vi gärna att prestationskraven i programmen innehåller minst en hållbarhetsparameter, vilket vi också har fört fram inför och vid ett flertal stämmor under 2023.

I februari skickade KPA Pension även traditionsenligt ett brev till respektive styrelseordförande i våra svenska innehav. Årets ordförandebrev innehöll bland annat en summering av våra grundläggande förväntningar på våra innehav när det kommer till hållbarhetsfrågor, samt en förklaring till varför just mänskliga rättigheter återigen identifierats som årets tema.

En av årets mest uppmärksammade stämmor var återigen årsstämman i Ericsson. Bolaget har under lång tid haft omfattande utmaningar inom sitt antikorrupsionsarbete, vilket aktualiserades under fjolåret då det blev känt i media att Ericsson kan ha betalat mutor till terrorsekten IS i Irak. Vi har följt Ericsson under året, och även om ett mycket stort arbete återstår röstade vi för ansvarsfrihet för styrelse och vd för att bolaget fullt ut ska kunna fokusera på arbetet framöver.

KPA Pension har under 2023 röstat vid 50 svenska årsstämmor. Bolaget var även representerat i valberedningen i Bilia, Telia, SSAB, Volvo Cars och Swedbank, och vi fick under 2023 förtroendet att justera protokollet vid årsstämmorna i Boliden, Sobi, SKF, Electrolux, Swedbank, SSAB, Bilia, Sandvik och SBB.



Frågor, svar och röster 2023

AAK

Fråga till vd i AAK

AAK har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som vi med glädje tagit del av i er senaste rapportering. I hållbarhetsrapporten listar ni barnarbete som hög eller medelhög risk i elva av 23 regioner där era inköp sker. Två incidenter av barnarbete kom också till er kännedom förra året. Ni har under 2022, även infört due diligence ifråga om mänskliga rättigheter som en del av era inköpsrutiner. Där beskrivs riskbedömningar samt handlings- och genomförandeplaner bland annat. Jag skulle gärna vilja veta mer om hur sådana planer ser ut för just barnarbete. Vad gör ni, konkret, när fall av barnarbete upptäcks?

Svar från vd i AAK

Mycket relevant fråga. Det vi gör är väldigt likt det vi gör i vilken som helst av de andra hållbarhetsfrågorna. Vi är naturligtvis inte naiva. Vi opererar i en global värld. Vi köper råvaror från Västafrika, Indonesien, Malaysia. Vi köper av leverantörer som köper av leverantörer osv. Så nummer ett är att engagera sig. Vi engagerar oss i våra leverantörer. Vi engagerar oss i att våra leverantörer i sin tur ska engagera sig i sina leverantörer. Vi använder oberoende intresseorganisationer, som hjälper oss till exempel att göra due diligence-arbete. När vi sedan upptäcker någonting, ett problem eller att någonting hänt, då blir vår första reaktion att ställa frågan vad har hänt och varför det hände. Sedan upprättar vi en plan tillsammans med leverantören för att det här ska försvinna så att vi kan fortsätta köpa av leverantören i fråga. Den enkla vägen skulle kunna vara att inte köpa från den och den, och således ta bort risken fast att man vet att någonstans där borta finns det problem. Det har genomsyrat vårt hållbarhetsarbete under lång tid: I första hand stannar vi kvar och jobbar med att förbättra värdekedjan. Och så är fallet även med barnarbete.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

AddLife

Fråga till AddLife

AddLife växer bland annat via förvärv. I er årsredovisning skriver ni att ni under fjolåret har ökat ert fokus på hållbarhetsfrågor vid förvärvs- och investeringsprocesser.

Jag undrar därför om ni skulle kunna berätta mer om bakgrunden till detta arbete och specifikt vilka kriterier ni tittar på när ni genomlyser potentiella förvärvsobjekt utifrån ett hållbarhetsperspektiv?

Svar från vd i AddLife

Tack för frågan. Egentligen skulle jag vilja börja med att säga att vi alltid har haft hållbarhetsperspektivet i åtanke inför våra förvärv, men det vi gjorde under fjolåret var att vässa arbetet och formalisera själva processen. Detta innebär att vi nu strukturerat kollar på bland annat klimat- och miljömål, vilka leverantörer bolaget har, hur ägarstrukturen ser ut och så vidare för att skaffa oss en så heltäckande bild av risker som möjligt. Vi lägger också mycket krut på att undersöka kulturen i bolaget, för att säkerställa att bolaget passar in i vår portfölj. Rent generellt gillar vi att köpa bolag med en bra och tydlig hållbarhetsprofil, vi har gjort det tidigare och kommer fortsättningsvis lägga stor vikt vid den här typen av frågor när vi genomlyser eventuella förvärvsobjekt.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Alfa Laval

Fråga till vd i Alfa Laval

Alfa Laval har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som är väl beskrivet i er senaste hållbarhetsrapport. Vad jag förstår så har dock hälsa och säkerhet varit en utmaning under 2022. Ni har svag måluppfyllnad vad gäller målet om "max 30 procents olyckor med frånvaro i relation till arbetad tid (LTIFR Lost Time Injury Frequency Rate)" och rapporterar om att det varit nödvändigt att sätta större fokus på arbetssätt och verktyg för säkerhetsarbetet. Vi uppskattar att ni är så transparenta i er kommunikation om detta och att ni nu lanserat ett omfattande säkerhetsprogram. Ni skriver också att det resulterat i en positiv utveckling. Jag undrar om vd kan utveckla detta ytterligare. Både vad som låg bakom att säkerhetsarbetet påverkades negativt, men också vad ni gjort för att förbättra era resultat.

Svar från vd i Alfa Laval

Tack, det är en viktig fråga. Vi har jobbat under lång tid med detta och hade en positiv trend fram till 2020 och Covid-19. Oklart från början varför det blev så här men vår analys landade i att de som behövdes i produktionen skulle till sina arbetsplatser medan tjänstemännen skulle stanna hemma. Det kostade oss i uppmärksamhet och säkerhet på golvet. Vi genomförde en generell analys där Lund låg högt i olycksfall men vi har även flera siter i Indien och Kina där vi varit olycksfria under lång tid. Det är framför allt i Europa där vi legat bakom och där har vi satt in extra arbete. Till exempel är marindivisionen helt utan olyckor nu i Q1 och det gör att vi ser att det går att förändra. Vi åtgärdar specifika saker nu, snarare än generellt arbete och vi är skarpa i ansvarsutkrävande. Vi har nu brutit den negativa trenden och är glada för det, även om vi inte ännu helt är där vi borde vara.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Assa Abloy

Skriftlig fråga till vd i Assa Abloy efter stämman (KPA Pension representerades av AP1 på grund av ett stort antal stämmor samma tid)

Ni har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som är väl beskrivet i er senaste hållbarhetsrapport. Där berättar ni om hur olika intressentgrupper involveras. Att inkludera lokalsamhällen är en viktig del av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter men är ofta svårare än andra grupper. Ni beskriver det som att icke-statliga organisationer (NGOs) och lokalsamhällen engageras genom dialog när det är relevant. Jag undrar om ni kan utveckla vilka ni identifierar som representanter för lokalsamhällen, när dialoger med dessa anses vara relevant samt hur deras inspel hanteras?

Skriftligt svar från vd i Assa Abloy efter stämman

Within ASSA ABLOY we see the biggest impact we can have on communities globally, is by engaging with communities where we operate locally. With that in mind, it is not a priority for us to affiliate with a specific NGO on a global corporate level and, for example, to make a donation to that NGO. Instead, we want to work hands-on within our communities and make a real difference. Our divisions, business areas, regions and segments are empowered to identify opportunities and engage with their communities and local charities or NGOs, where they can have a meaningful impact. A small snippet of examples of some of the work our teams do locally:

- Beach cleans
- Tree planting
- Vegetable planting in local allotments
- Facilitating clothes upcycling initiatives
- Facilitating recycling of mobile phones and IT equipment
- Providing education and leadership coaching sessions for local schools and colleges
- Participating in sponsored charity cycles and runs
- One of our incredible colleagues (see picture below) was recently awarded the Guinness Book of Records certificate for the fastest marathon run by someone dressed as a key, in this year's London Marathon; in aid of Save the Children UK (please see screenshots below)

We are dedicated to supporting the next generation to develop themselves and further their education. We provide many internships and support master thesis students to work on projects with us that are relevant for their studies. During their time with us, we can guide and coach them in their studies; while also giving them insights into how we work, as well as supporting them in whatever direction they want to go in their lives. Many of these students want to stay and come and work for us directly after graduating. In addition, we run successful apprenticeship and graduate programs with high retention rates. Many of our graduates have gone on to be very successful managers within the company. We strive for a 50/50 split of men and women in these programs, as we work to foster a pipeline of diverse future talent within the organization.

Overall, we are convinced where we can have the biggest impact is by working hands-on with our communities locally where we operate. Our teams are empowered and actively encouraged to seek out opportunities to engage in initiatives that will have a meaningful impact.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Atlas Copco

Fråga till vd i Atlas Copco

KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor och ett fokusområde för närvarande är mänskliga rättigheter i högriskmarknader. Vi har haft ett uppskattat möte kring detta med er men jag skulle ändå vilja fråga vd hur Atlas Copcos riskanalys och HRDD-process ser ut inför att gå in i en högriskmarknad?

Svar från vd i Atlas Copco

Vi har utvecklat en kod som berättar hur vi ska bete oss och vad vi ska göra, och inte göra. Koden accepteras av styrelsen på årsbasis. Det gjordes för övrigt senast idag.

Vi har en tydlig genomgång av koden när man anställs och sedan på årlig basis. Det är en digital utbildning med många olika scenarios där man får vägledning kring vad som är rätt och fel. Samtliga anställda skriver också under koden varje år. Digitala utbildningar har dock sina begränsningar när det gäller att få feedback så vartannat år erbjuder vi också en lärarledd utbildning. Utöver det har vi dessutom en speak-up line om det ändå skulle gå fel. Den ligger externt och kan användas även av våra distributörer och leverantörer etc. De vill vi också ska skriva under koden så långt som möjligt. Klagomål från speak-up kommer till vår chefsjurist Eva Klasén. Det vi gör verkar fungera bra då vi inte får in så många allvarliga saker så som mutor, utan övervägande frågor kring relationen till den egna chefen.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Balder

Fråga till vd i Balder

KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor, olika branscher och i samarbete med andra. Ett exempel är Investors Integrity Forum, där vi samarbetar med en grupp svenska investerare och Transparency International Sverige. Det senaste året har vi fokuserat på byggsektorn och de utmaningar som finns kring fusk och kriminalitet, eftersom vi identifierat detta som ett utbrett problem.

Både exempelvis Bygghandelskommissionen och Delegationen mot arbetslivskriminalitet har slagit fast att det tyvärr föreligger omfattande fusk med löner, skatter, sociala avgifter och arbetstider inom byggbranschen. Det finns också högre risker för korrupktion, olyckor och kränkning av mänskliga rättigheter. I och med att byggprojekt ofta utförs med hjälp av underentreprenörer i flera led så är det också svårt för en byggherre att ha insyn i det som sker. Min fråga idag är om vd kan berätta lite om hur Balder arbetar för att minska riskerna för de här problemen bland era leverantörer? Ni skriver bland annat att ni uppdaterat kraven vid upphandling av lägenhetsrenoveringar för att säkerställa att enbart seriösa leverantörer anlitas, men vd får gärna berätta mer.

Svar från vd i Balder

Jag vill börja med att säga att jag håller med dig om att det är en stökig bransch, svårt att ha 100% kontroll. Sen ska du få svar från Emil som är ansvarig för byggen och projekt.

Svar från ansvarig för bygg och projekt

Vi gör på flera sätt. Först legalt och där har vi skärpt upp avtalen rätt ordentligt och det är bara totalentreprenader där huvudentreprenören har ansvar och även förbud att byta ut underleverantörer.

Det andra är att begränsa antalet entreprenörer i projekt och att där arbeta med de större såsom Skanska, Serneke med flera och vi har alltid genomgång med dem och hur de jobbar. Det är fem, sex aktörer.

För de mindre projekten så har vi i förvaltningen försökt begränsa med ramavtal och går igenom att de följer regler, betalar skatter osv som de ska. Återstående så har vi ett digitalt verktyg där vi ställer frågor och tar in uppgifter från Kronofogden, Skatteverket och om IDo6. Det sista är att vi är närvarande och synliga på byggen, kontrollerar IDo6 och A1 som det heter för utländska anställda. Vi försöker vara så aktiva vi kan.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Beijer Ref

Fråga till vd i Beijer Ref (frågan mejlad på grund av försenat flyg)

För våra kunder så är det viktigt att vi tar hänsyn till hållbarhet i våra investeringar och KPA Pension brukar därför ställa frågor vid årsstämorna som handlar om just detta. Först skulle jag vilja berömma er för att ni committat er till Science Based Targets och att ni skickat in era mål. Finns det någon uppdatering om när era mål kan bli godkända av SBTi?

Svar från vd i Beijer Ref

Vi har fått ett preliminärt datum (27 september) för start av validering av våra Science Based Targets. Valideringen brukar ta cirka 1 månad och vår förhoppning är att få ett godkännande under fjärde kvartalet. I väntan på detta fortsätter vi proaktivt att arbeta med våra klimatmål.

Fråga till vd i Beijer Ref

Min andra fråga rör jämställdhet och mångfald. Ni skriver i hållbarhetsredovisningen att ni har en ”stark organisationskultur som bygger på en tydlig värdegrund och att detta ger vägledning för hela organisationen och visar på vikten att arbeta för en hållbar organisation genom bland annat mångfald och inkludering”. Tittar man på siffrorna så ligger andelen kvinnliga chefer dock på samma nivå som för fem år sedan, strax under 20 procent, och andelen kvinnliga anställda har inte ökat särskilt mycket heller. I koncernledningen är 8 av 9 män. Så organisationskulturen kanske inte räcker till för att öka andelen kvinnor?

Ni skriver också att ni har en målsättning att öka andelen kvinnor på alla nivåer och att riktade insatser kommer att erbjudas till chefer under 2023. Skulle vd kunna berätta mer om vad det här är för insatser och om ni har ett mer konkret mål än att ”öka andelen kvinnor”?

Svar från vd i Beijer Ref

För att säkerställa att hela vårt HR-nätverk och alla managers är medvetna om hur vi påverkas av förutfattade meningar genomför vi utbildningar i exempelvis Unconscious Bias. Ytterligare så genomför vi även anonyma engagement surveys, för att upptäcka eventuella avvikelser eller områden som behöver adresseras. Andra insatser som görs runt om i bolagen är bl.a. att säkerställa rätt språk i annonsering av öppna tjänster, samarbete med olika utbildningsinstitut samt möjlighet för intern rotation. Även om dessa insatser på kort sikt inte ger genomslag är vi trygga med att det långsiktigt är den rätta vägen att gå. Jämställdhet är ett prioriterat område för Beijer Ref och idag består vår styrelse av 50% kvinnor. Under det senaste året har vi befordrat fyra kvinnor till befattningar som MD/GM för våra länder. Vissa av våra lokala företag har inkluderingskommittéer och vi har ett traineeprogram som uteslutande fokuserar på kvinnor – vilket är ett initiativ som vi uppmuntrar samt delar inom koncernen. Vi jobbar även med att lyfta fram kvinnliga role models genom våra interna kommunikationskanaler.

Fråga till styrelsen i Beijer Ref

Slutligen så har jag även en fråga till styrelsen, och det är om ni övervägt att lägga till ett jämställdhetsmål bland de ESG-mål som finns i ledningens bonus sedan 2022?

Svar från styrelsen i Beijer Ref

Vi har infört ESG-mål för vår ledningsgrupp med fokus på grön försäljning och jämställdhet. Vi arbetar aktivt med våra lokala ledningsteam, med fokus på utbildning, identifiering av interna kandidater, talanghantering och succession. I våra externa rekryteringsprocesser lägger vi stor vikt vid att hitta kvinnliga kandidater. För oss är detta en långsiktig resa och vi följer regelbundet upp i vår styrelse. Som ovan nämndes har vi under det senaste året befordrat fyra kvinnor till befattningar som MD/GM för våra länder, och framåt kommer vi att fortsätta att arbeta dedikerat och engagerat med att främja en hållbar och jämställd företagskultur.

KPA Pension röstade inte vid denna stämma.

Bilia

Fråga till vd i Bilia

Jag skulle vilja börja med att berömma er för att ni inkluderat ett jämställdhetsmål i ert belöningsprogram. Vi tycker att i de fall ett bolag har hållbarhetsmål så tycker vi också att det är rimligt att ta med dem i kraven för utfallet i belöningsprogrammet. Det finns ingen absolut sanning i hur detta ska göras, men gemensamt för de hållbarhetsmål som brukar ingå i belöningsprogrammen är att de syftar både till hållbarhetsnytta och affärsnytta. Med det sagt så har ni även ett mål om att öka andelen begagnade reservdelar från bilmonteringen till skadeverkstäderna.

Jag tycker det är ett jättebra mål och ett jättebra exempel på något som gör både hållbarhetsnytta och affärsnytta. Jag undrar om ni har räknat på hur mycket koldioxid och kronor ni sparar med detta arbete?

Svar från vd i Bilia

Vi trevar oss fram på olika sätt här, exempelvis mäter vi hur mycket man sparar om man har däcktryck på 80 eller 100%. För fälgrenoveringen mäter vi skillnaden för renovering mot att slänga. Vi hoppas att det inte bara ska gälla begagnade reservdelar utan att vi kan ta det vidare även till skadeverkstäderna. Det är en utmaning att få ihop det och mäta hur det ska gå. Vi har hjälp av ett externt företag och börjar med mätning av renoveringen av fälgar, därefter får vi se hur vi kan gå vidare.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Billerud

Fråga till vd i Billerud

Billerud har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som är väl beskrivet i er senaste hållbarhetsrapport. Vad jag förstår så är dock hälsa och säkerhet en utmaning. Samtidigt som det beskrivs som Billeruds högsta prioritering så når ni inte målet om skadefrekvens hos egna anställda och entreprenörer. Under 2022 skedde en dödsolycka hos en av era underentreprenörer och dessutom har ju Billerud uppmärksammats i media för hanteringen av Blastomycosutbrottet i pappersbruket i Escanaba. Vi uppskattar att ni är så transparenta i er kommunikation om detta och mycket arbete har gjorts på området. Jag undrar ändå om vd kan utveckla detta ytterligare. Både vad som låg bakom att säkerhetsarbetet påverkades negativt och vad ni har dragit för lärdomar av de incidenter som skett? Samt hur utvecklingen ser ut framöver?

Svar från vd i Billerud

Health and Safety is not only our number one priority but also the most challenging. We haven't achieved our targets for 2022 but now we're in front of them for the first quartal. There are waves and movements in this which we have recognized, and we are working on this. Our biggest challenge is culture and by that, I mean people want to be productive, work fast and do a good job. We want them to pause and reflect but it takes a lot of time to change people. We have also systemized the work as we are much more prescriptive now. We ask staff a lot to identify where potential risks are and then amend it. We do more and more of these things because we know that will take the level down.

On the fatality, this accident was at a subcontractor in Latvia. A man got killed by a falling tree. They are not working for us anymore because we found out that they didn't follow our procedures when we investigated the accident. Most of the work in the woods in Sweden and North America is done with machinery and then the risk is much lower. That's what we are moving to in Latvia as well – to change from manual handling to machinery to decrease the risk of accidents.

I agree with you that the H&S number is the only number I'm not happy with. It should of course be zero.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Boliden

Fråga till vd i Boliden

Vd nämnde Bolidens arbete med mångfald och inkludering i ditt anförande, och att ni har gjort stora framsteg kring antalet kvinnor i er organisation.

Som jag förstår av årsredovisningen har ni en fortsatt ambition att ökat antalet kvinnor även framöver, så jag undrar om du kan berätta mer om vilka planer ni har för att lyckas med detta?

Dessutom undrar jag om du ser att konkurrerande industrisatsningar i norra Sverige kommer göra det enklare eller svårare för er att attrahera talanger framöver, i synnerhet kvinnor?

Svar från vd i Boliden

Tack för frågan, det här är viktigt för oss och vi bejakar mångfald och inkludering på flera olika sätt. Det kan såklart låta självklart, men för mig är grunden i detta att vi alltid, i alla situationer, ska göra en rättvis bedömning av våra anställda oavsett bakgrund, kön, etnicitet, vilket vi självklart också försöker göra.

När det gäller rekrytering av kvinnor gör vi flera olika specifika satsningar. Vi har exempelvis arbetat med olika typer av kvinnliga nätverk internt, och vi har också gjort riktade insatser mot kvinnor på särskilda civilingenjörsutbildningar. Sammantaget gör vi tillräckligt för att jag ska tro att vi ska kunna fortsätta att öka andelen kvinnor bland våra anställda.

När det gäller din andra fråga kring andra industrisatsningar så är det helt klart så att det blir en tätare konkurrens. Vi har tappat en del personer till andra satsningar, men vi har också sett det omvända – att folk väljer att gå över till oss. Dessutom har vi också kunnat rekrytera medföljande, när partnern flyttar norrut för att jobba i något av dessa projekt. För mig är det ökade fokuset på norra Sverige mest positivt, vi ser ett söktryck på våra lediga tjänster som vi aldrig har sett tidigare. Det är ”inne” med Norrland just nu, och många förstår också Bolidens roll i den klimatomställning som behöver ske under kommande decennier. Så sammanfattningsvis har vi ett generellt gott läge i vår kompetensförsörjning, även om det ibland kan vara svårt att tillsätta vissa mycket specifika tjänster.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Castellum

Fråga till vd i Castellum

Det är intressant och upplyftande att läsa er års- och hållbarhetsredovisning och alla goda exempel från ert ambitiösa hållbarhetsarbete.

KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor, olika branscher och i samarbete med andra. Ett exempel är Investors Integrity Forum, där vi samarbetar med en grupp svenska investerare och Transparency International Sverige. Det senaste året har vi fokuserat på byggsektorn och de utmaningar som finns kring fusk och kriminalitet, eftersom vi identifierat detta som ett utbredd problem.

Både exempelvis Byggmarknadskommissionen och Delegationen mot arbetslivskriminalitet har slagit fast att det tyvärr föreligger omfattande fusk med löner, skatter, sociala avgifter och arbetstider inom byggbranschen. Det finns också högre risker för korrruption, olyckor och kränkning av mänskliga rättigheter. I och med att byggprojekt ofta utförs med hjälp av underentreprenörer i flera led så är det också svårt för en byggherre att ha insyn i det som sker.

Min fråga idag är om vd kan berätta lite om hur Castellum arbetar för att minska riskerna för de här problemen bland era leverantörer inom byggprojekten? Ni skriver en del om det i årsredovisningen men utveckla gärna ytterligare.

Svar från vd i Castellum

Det är en jätteviktig fråga. Vi och branschen är medvetna om att det förekommer svarta pengar och att människor utnyttjas på de hemskaste sätt. Det är en utmaning att hantera den mängd av leverantörer vi har, vi jobbar för sund konkurrens för det tror vi även gynnar oss själva. Det finns krav som ställs på identifiering för att få komma in på byggen, IDo6, och vi samarbetar med byggfacket. Leverantörer får bevisa sin lämplighet vid upphandlingar på olika sätt, visa rätt skattesedlar, arbetstillstånd osv. Vår uppförandekod för leverantörer förutsätter vi att våra leverantörer lever efter. Men jag vill vara helt öppen med att om man vill fuska, så är det omöjligt för oss att till 100% skydda oss. Vi gör så gott vi kan, det är en angelägen fråga för oss och alla omkring oss. Vi ser det som viktigt, men kan inte lova att det inte sker. Har ni tips från så tar vi tacksamt emot dem.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Castellum extrastämma juli

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Dometic Group

Fråga till vd i Dometic Group

På er hemsida och i den senaste hållbarhetsrapporten framgår att Dometic genomfört dialog med ett antal intressenter, däribland investerare, kunder, affärspartners, anställda och fackförbund. Detta har gjorts som ett led i genomgången av era hållbarhetsaspekter, för att identifiera områden som är viktiga för er.

Jag undrar hur ni valt ut dessa grupper samt hur eller om ni inkluderar intressenter från lokalsamhällen? Vd får också gärna utveckla hur intressenterna involveras och hur deras inspel hanteras?

Svar från vd och styrelseordförande i Dometic Group

Under 2022 hade vi 235 investerarmöten och i de mötena dyker ESG-frågor i princip alltid upp. Allt från cirkularitet till att mäta skador. Från våra 37,000 kunder får vi kontinuerlig input gällande trender och vad de ser komma i framtiden. Vi verkar också i många marknader och är medlemmar i flera internationella branschorganisationer samt har dialog med fackföreningar i lokalsamhällen. Vad gäller våra egna anställda genomför vi klimatusundersökningar vartannat år där hållbarhet ingår och där vi får svar på deras prioriteringar. Vi tar till oss av vad som kommer fram men försöker också påverka tredje part.

Styrelseordförande: I alla bolag är hållbarhet top of mind för styrelse och företagsledning. Företagen idag driver på ESG mer än politikerna. Det här är en väldigt viktig fråga för oss och för alla företag idag.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Elekta

Fråga till vd i Elekta

Elekta har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som vi med glädje tagit del av i er senaste rapportering. Ni beskriver själva i hållbarhetsdelen att några av era produkter innehåller mineraler som kobolt och volfram och att dessa bryts i högrisk- eller konflikttrabbade områden där det kan förekomma arbetsförhållanden som kan liknas vid modernt slaveri. I er Modern Slavery och Human Trafficking Statement från förra året framgår det att samtliga leverantörer av kobolt har skrivit under er uppförandekod för leverantörer. Det rör sig visserligen om små mängder kobolt men med tanke på att modernt slaveri är ett så allvarligt brott mot mänskliga rättigheter undrar jag hur ni följer upp och arbetar med dessa producenter efter att de signerat uppförandekoden?

Svar från vd och hållbarhetschef i Elekta

Vd: Tack för frågan, detta är ett extremt viktigt område för oss. Viktigt för att kunna leverera våra strålprodukter. En person som jobbat mycket med detta är vår hållbarhetschef så jag lämnar över till henne.

Hållbarhetschef: Det här är ett område som vi värnar om. Det är nära sammankopplat med vår vision om en värld där alla har tillgång till den bästa cancervården. Vi har vår Supplier Code of Conduct som är baserad på internationella konventioner och berör mänskliga rättigheter, miljö osv. Inom kobolt har vi nära samarbete med två trovärdiga spelare. De jobbar i sin tur med att säkerställa att våra krav förs vidare. Vi välkomnar också de lagkrav som nu kommer och som vi tror kommer leda till att öka transparensen. Som sagt, vi har ett nära samarbete med våra leverantörer kring kobolt.

Vd: Våra leverantörer är ett kanadensiskt bolag (Nordion) och ett svenskt (Studsvik) och vi anser de vara trovärdiga spelare.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Electrolux

Fråga till vd i Electrolux

Ni har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som är väl beskrivet i er senaste hållbarhetsrapport. Där berättar ni om hur olika intressentgrupper involveras och beskriver arbetet med att systematisera intressentdialoger med lokalsamhällen som särskilt utmanande. Att inkludera också lokalsamhällen är en viktig del av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter så vi ser naturligtvis positivt på att ni gör detta. Jag undrar om ni kan utveckla vilka ni identifierar som representanter för lokalsamhällen, hur dessa involveras nu och hur ni skulle vilja att det gjordes samt hur deras inspel hanteras?

Svar från vd i Electrolux

Ja, vi har ett ambitiöst hållbarhetsarbete. Vi uppnår våra klimatmål redan nu, tre år före utsatt tid.

Men hållbarhet är mer än klimatpåverkan. Dialog med externa och interna intressenter är en viktig del för oss för att också få med deras röster. Vi följer FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter lokalt och globalt och använder oss av dialog med framför allt fackliga representanter men också representanter från civilsamhället och externa experter, då det anses behövas. Electrolux verkar också i högriskområden, därför ser dialogen olika ut beroende på lokal kontext. Men som exempel kan nämnas att tredje partsorganisationer hjälper oss med rundabordsamtal. Vi genomför också anonyma enkäter, vilket är särskilt viktigt i geografier där efterlevnaden av mänskliga rättigheter är utmanande. Vad som framkommer i dialogerna används i vårt hållbarhetsarbete och är en viktig del av detsamma.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Epiroc

Fråga till vd i Epiroc

Epiroc har stora ambitioner inom hållbarhetsområdet och ledande inom många områden. Ni växer också delvis via förvärv. Under 2022 slutfördes exempelvis nio förvärv i olika delar av världen.

Jag undrar om ni kan berätta mer om vilken typ av hållbarhetsarbete ni gör inför och efter ett förvärv. Tittar ni på några specifika parametrar i DD-processen, och hur arbetar ni för att sedan integrera ert hållbarhetsarbete i det nya bolaget när köpet väl är slutfört?

Svar från vd i Epiroc

Tack för frågan, hållbarhet utgör självklart en stor del av våra förvärvsprocesser. Inför varje förvärv arbetar vi utifrån samma ramverk, där hållbarhet är en del. Under själva analysprocessen arbetar vi för att identifiera gap mellan våra hållbarhetsförväntningar och bolagens faktiska arbete.

När själva förvärvet väl är slutfört arbetar vi för att integrera våra arbetssätt i det nya bolaget. Vi har som mål att alla gap – oavsett om det är finansiella, hållbarhetsrelaterade eller liknande – ska vara stängda inom ett till två år efter att ett förvärv är slutfört, och denna tidsambition gäller självklart även hållbarhetsrelaterade områden. Så får att summera utgör hållbarhetsaspekter en stor del av vår förvärvsprocess både inför och efter ett köp.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

EQT

Kommentar till bolaget angående styrelsens föreslagna aktie- och optionsprogram

Vi har utvärderat era program noggrant och landat i att vi kommer stötta dem. Programmen sticker ut på flera sätt jämfört med andra svenska bolag och vi har framför allt saknat en större tydlighet i prestationskraven. Vi har samtidigt också lyssnat på styrelsens motivering och vi förstår den konkurrenssituation som EQT befinner sig i.

Vi uppskattade mötet hos er för någon vecka sedan, och ser fram emot en fortsatt dialog kring implementeringen under året. Detta gäller inte minst den årliga rapporteringen som har utlovats till nästa årsstämma, där vi förväntar oss mer detaljer kring bland annat hur prestationskraven har sett ut samt på vilka sätt programmen bidragit till aktieägarvärde.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Ericsson

Yttrande och fråga till vd och styrelse i Ericsson

Jag kommer att yttra mig angående agendapunkt 8.3 om ansvarsfrihet, samt ställa en fråga.

Men jag skulle vilja börja med att prata om varför företag finns. En del skulle kanske säga att ett företags syfte i första hand är att tillfredsställa människors och samhällets behov av varor och tjänster. En del kanske menar att företagande handlar om att skapa arbetstillfällen eller att betala skatt, att vara med och bidra till demokrati och öppna samhällen? Andra skulle kanske säga att ett företags syfte är att skapa vinst till sina aktieägare. Kanske är det så enkelt och fantastiskt att företag fyller många funktioner och syften, som hänger ihop i en slags symbios där det ena ger det andra? Men där det också är så att det krävs en balans bland allt för att på så sätt skapa bästa möjliga och långsiktigt hållbara och stabila resultat?

För ett år sen sa jag vid årsstämman att ”de korruptionsskandaler som Ericsson är inblandat i hör till de största företagsskandalerna i svensk historia”. Det gäller fortfarande. Det är också ett tydligt exempel på när balansen har rubbats och där företaget inte skapat de värden som det haft möjlighet att skapa. Korruption hör aldrig ihop med ansvarsfullt företagande. Inblandning i korruption är ett exempel som inte bara förstör för en enskild individ, ett enskilt företag utan förstör för hela samhällen. Och för aktieägarna, om inte på kort sikt så definitivt på lång sikt.

Sedan förra året har vi fått ett avslut med amerikanska DOJ. Ericsson har börjat kommunicera igen. Vi ägare har slutligen fått möten där vi fått ställa våra frågor, och det mesta får vi även svar på.

Det vi ännu inte vet allt om är det som hände i Irak. Vi vet inte heller vilka konsekvenser det kan få för Ericsson. Vi har uppmanat Ericsson att publicera så mycket som möjligt av de interna utredningar som gjorts kring händelserna i Irak, självklart med sekretess kring känsliga personuppgifter. Än så länge så har inget publicerats.

Vi vill se fortsatt förbättrad kommunikation och fler möjligheter till dialog mellan oss aktieägare och Ericssons styrelse och ledning. Vi vill även att de tidigare kvartalsmötena, kring etik och regelefterlevnad, återinförs för oss investerare eftersom de varit viktiga för att bidra till vår insyn i och förståelse för det arbete som görs kring dessa frågor. För ett år sen röstade vi emot ansvarsfrihet för styrelse och vd. Vi ansåg att vi inte hade något annat val eftersom bolaget helt stängt dörren för kommunikation. I år är vi i ett annat läge. Vi har fortfarande inte alla svar, vi vill fortfarande att Ericsson ska bli mer öppna, men vi kommer att rösta för ansvarsfrihet. Vi vill nu att bolaget fokuserar framåt. Jag vill även passa på att ställa en fråga om rörliga ersättningar. Ni har infört komponenter som rör etik och regelefterlevnad i de kortsiktiga rörliga ersättningarna och detta ska även bedömas när styrelsen avgör vilken tilldelning som ska göras i det långsiktiga belöningsprogrammet.

Det är bra att de här aspekterna tas med. Särskilt kortsiktiga bonusar är kända för att kunna leda till ökat risktagande utan att ta hänsyn till konsekvenser längre fram i tiden. Jag undrar om det finns tjänster eller delar av verksamheten där ni sett att rörliga ersättningar gett ökat risktagande och om ni försökt hantera det på ytterligare något sätt? Finns det fall där rörliga ersättningar helt och hållet setts som olämpliga utifrån vilka incitament de riskerar att skapa? Jag vill gärna att både vd och någon från styrelsen svarar på frågan. Svar från vd i Ericsson

Jag har 100% samsyn med det du sa om ett företags roll, jag ser personligen samhällskontraktet som ett större ansvar än det mot aktieägarna. Det gläder mig att du tog det från den vinkeln.

Svar från ordförande i styrelsens kommitté för Audit och Compliance i Ericsson

Nivån på de rörliga ersättningarna är för det första inte särskilt aggressiva. Vi har mål baserade på finansiella mål för gruppen totalt, därefter för hur sanktioner tillämpas och andra actions angående olämpligt beteende. Vi kan även återkräva betalning vid felaktigt resultat. Vi har som du sa även infört parametrar kring etik och regelefterlevnad i STI och LTI. Det är en egen bedömning om chef uppträtt på rätt sätt, även det som avgör tilldelning. Det finns uppgifter där vi inte har rörlig ersättning, som exempelvis inom etik, regelefterlevnad, pensionsförvaltning och revision för att där undvika intressekonflikter.

Tillägg från vd i Ericsson

Vi inkluderar även integritet i utvecklingssamtal med medarbetare. Det är alltid en del i samtalen med chefen, även en viktig del att tala om integritet i alla bemärkelser. Viktigast är den subjektiva komponenten, även om vi har ett dashboard så är den subjektiva bedömningen det som avgör om det blir utbetalning eller ej. Det ingår i speak-up-kulturen att säga ifrån och då är hela paketet viktigt.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Essity

Fråga till vd i Essity

Jag skulle vilja följa upp förra årets fråga om mänskliga rättigheter och riskanalyser i hög-riskmarknader. Ni svarade då att ni följer utvecklingen av nya regelverk för utvärdering av affärspartners. Sedan dess har Norge och Tyskland due diligence-lagar som trätt i kraft. EU-parlamentet röstar i maj om direktivet Corporate Sustainability Due Diligence. Vilka anpassningar och förändringar har detta inneburit för ert sätt att arbeta med dessa frågor?

Svar från vd i Essity

Det har inte inneburit så stora anpassningar och förändringar förutom att det inneburit en omfattande rapportering, vilket vi tycker är bra. Vi har drivit ett projekt under två år just för att kunna följa de nya kraven i Tyskland speciellt, men också i Norge. Vi skriver om det här på vår hemsida. Där kan man lösa om German Supply Chain och Due-Diligence Act och vad vi gör för att uppfylla den. Vi kommer att lämna in en redogörelse under första kvartalet nästa år som också kommer att publiceras så den arbetar vi intensivt med, men känner att vi uppfyller alla de krav som finns i Tyskland. Det gäller också den norska lagstiftningen och den som kommer att gälla för EU i sin helhet.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Fabege

Fråga till vd i Fabege

Fabege gör många bra saker för att säkerställa mänskliga rättigheter i era projekt. Jag skulle vilja följa upp den fråga vi ställde förra året, när vi undrade om hur ni säkerställer schyssta arbetsvillkor genom er leverantörskedja.

Jag läste i er årsredovisning att ni under 2022, tillsammans med sex andra fastighetsbolag, arbetat fram ett digitalt verktyg för granskning av fastighetsbranschens leverantörskategorier. Som jag förstår har ni också enats om gemensamma leverantörskrav inom hållbarhet.

Jag undrar om vd skulle kunna berätta mer om detta initiativ? Vilka är de gemensamma kraven ni har satt och hur ser ni att detta verktyg kommer hjälpa er i ert arbete framöver?

Svar från vd i Fabege

Det var en bra fråga. Det stämmer att vi har ett gemensamt initiativ där vi tagit fram ett verktyg och vi fortsätter att arbeta med denna viktiga fråga

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Fortnox

Fråga till vd i Fortnox

2022 var första året som ett inkluderingsindex mättes. Kan ni berätta mer om vad det innebär och hur resultatet kommer att användas?

Svar från vd i Fortnox

Att vi har ett inkluderingsindex påverkar inte verksamheten jättemycket. Vi jobbade med de frågorna redan innan. Det är snarare att vi förra året hittade ett strukturerat sätt att börja mäta, vilket vi förvisso gjorde tidigare också genom bl.a. medarbetarundersökningar och pulsmätningar varje kvartal eller ibland månadsvis. Med pulsmätningar kollar vi upp hur folk mår och hur de trivs på jobbet. Inkluderingsindex handlar om hur mycket man känner sig engagerad och motiverad och med ett sådant index kan vi jämföra oss med andra arbetsgivare. Det är därför vi valde att göra det på ett sådant här nytt sätt.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Getinge

Fråga till vd i Getinge

Getinge har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som vi med glädje läst om i er senaste årsredovisning och Ethics and Compliance Report bland annat.

Ett område som beskrivs är hantering av påverkan och risk hos era affärspartners. För att minska riskerna påbörjades ett arbete att genomföra konsekvensanalyser under 2022 vad gäller etik, sociala aspekter, mänskliga rättigheter och miljömål. I årsredovisningen nämns att dessa analyser rör främst leverantörer men jag undrar om även andra affärspartners inkluderas? Därtill undrar jag om vd kan utveckla vad som ingår i konsekvensanalysen och hur resultaten ska hanteras?

Svar från vd i Getinge

Analysen inkluderar även affärspartners på säljsidan såsom distributörer, agenter med flera. Vi har etablerat en due diligence-process som är riskbaserad och inkluderar bland annat utvärdering av affärsmodell, att rätt processer finns på plats och att alla lagar och regler följs. Vi tittar på det i samband med förvärv. Jag vill också nämna att vi har ett dedikerat team på vårt shared servicecenter i Krakow. Vi har jobbat med det här i några år och vi utvecklar det hela tiden, mest aktuellt i år är mänskliga rättigheter. Vi är trygga med detta men skulle kanske berättat mer utförligt om det här i redovisningen.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Handelsbanken

Fråga till vd i Handelsbanken

Handelsbanken har ett ambitiöst mål om att öka andelen grön, social eller hållbar finansiering från 4,8% till 20% till 2025. Ni skriver i er årsrapport att ni framöver kommer bredda produktutbudet inom dessa områden, primärt inom olika typer av grön finansiering till boende och fastigheter.

Jag undrar om ni kan ge exempel på andra hållbarhetsområden där ni ser att er finansiering kan bidra positivt tillsammans med era kunder – exempelvis sociala områden? Dessutom undrar jag hur ni arbetar för att motivera era anställda till att vara innovativa i produktutvecklingen, och skapa interna incitament till att nå målet om 20% till 2025?

Svar från vd i Handelsbanken

Tack för frågan, detta är en stor och viktig fråga för oss. Precis som du säger så har vi ett stort fokus på grön finansiering, särskilt kopplat till fastighetsbolag. Med det sagt är det såklart viktigt för oss att jobba med alla typer av hållbarhetsfrågor. I våra dialoger med fastighetsbolag pratar vi också om sociala frågor kring trygga boenden och så vidare, så vi försöker tillsammans med våra kunder adressera fler hållbarhetsutmaningar. Ett annat exempel är vårt initiativ kring biologisk mångfald, som ju också innefattar sociala frågor, så jag tycker det finns flera goda exempel.

Rörande frågan kring våra anställda så ser vi redan ett mycket stort engagemang när det kommer till den här typen av frågor. Vår decentraliserade modell, där beslut fattas lokalt, bidrar positivt till vår produktutveckling. Incitamentet för våra anställda är att vara med och ta ansvar för vår omställning och framtida konkurrenskraft.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

H&M

Fråga till vd i H&M

H&M är sedan länge känt som ett ansvarstagande företag inom mode- och textilindustrin och har ett ambitiöst arbete på plats.

Vi uppskattar att ni exempelvis listar era leverantörer och var i världen de finns. Just nu handlar H&M från ett antal leverantörer i Myanmar. Något som är ifrågasatt av bland annat fackföreningar som ni samarbetar med. H&M har dessutom varit med och finansierat en fördjupad riskanalys från ETI (Ethical Trading Initiative) som visar att det är extremt svårt att identifiera och förebygga risker kring mänskliga rättigheter i landet. Flera av era konkurrenter och också valt att avsluta sina inköp från Myanmar. Trots detta har ni valt att stanna. Jag undrar om vd kan utveckla varför och hur detta beslut togs samt vad ni anser att ni kan bidra med utöver att erbjuda jobb i fabriker?

Svar från vd i H&M

Vi följer löpande situationen i Myanmar och bedömer riskerna utifrån relevanta riktlinjer såsom OECD, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och ILO-konventioner. Vi har ett lokalt team på plats som har stor erfarenhet av landet och som löpande övervakar situationen. De har nära samarbete med lokala organisationer och stark närvaro i fabriker. Dessutom har de nära dialog och är delaktiga i lokala och internationella aktiviteter.

Vi vet att situationen är komplex. Vi har olika aktörer som har krav på olika saker. Vissa menar att vi ska lämna och andra att vi ska stanna och bidra genom att erbjuda goda arbetsmöjligheter. Vi har inte tagit ett slutgiltigt beslut utan vi följer situationen väldigt, väldigt noga. Även om det inte finns direkta kopplingar mellan våra leverantörer och militären så genomför vi projekt med myndigheter, ILO, FN-organisationer, EU-organisationer och Myanmar Centre for Responsible Business på plats. Vi kommer fortsätta att utförligt följa utvecklingen.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Hexagon

Fråga till vd i Hexagon

Hexagon har en ambitiös ansats kring konfliktmineraler. Bland annat har ni en särskild policy för konfliktmineraler där ni uppger att era leverantörer erbjuds utbildning i Hexagonspecifika rutiner och standarder. Jag undrar om vd kan berätta mer om detta. Vad som ingår i utbildningen och hur den tas emot av leverantörer med mera?

Svar från vd i Hexagon

We don't have direct exposure to conflict minerals, but potential exposure through our suppliers. Training is part of our Supplier Code of Conduct, where we offer specific trainings, but we are not aware of any exposure that endangers the group at the moment.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.



Hexatronic Group

Fråga till vd i Hexatronic

Hexatronic växer bland annat via förvärv. Jag undrar om ni skulle kunna berätta mer om vilka kriterier ni tittar på när ni genomlyser potentiella förvärvsobjekt utifrån ett hållbarhetsperspektiv?

Svar från vd i Hexatronic

Det är först och främst vår Code of Conduct som är viktig för detta. Vi tittar noga utifrån den. Vi har gått ifrån förvärv som inte håller måttet. Vi tittar på arbetsvillkor, löner etc. Det ska vara schyssta villkor. Utöver det gör vi miljörevisioner om det är fastigheter inblandat. Förvärven integreras sen i våra arbetsgrupper och vår Code of Conduct. Hållbarhet är ju väldigt brett och vi tittar på många av de områdena i förvärvsprocessen.

Fråga till styrelseordförande i Hexatronic

Har ni övervägt att knyta incitamentsprogram till hållbarhetsmål?

Svar från styrelseordförande i Hexatronic

Ja, det är med i bonusar men inte i LTIP.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Hexpol

Fråga till vd i Hexpol

Du pratade lite om ert hållbarhetsfokus i era M&A-processer under ditt anförande. Jag undrar om du kan berätta mer om vilka parametrar ni tittar på när ni genomlyser potentiella förvärvsobjekt utifrån ett hållbarhetsperspektiv?

Jag tänker om ni exempelvis utvärderar bolagets klimatarbete och om ni kollar på om bolaget medför risker kopplat till korruption, mänskliga rättigheter och andra hållbarhetsrelaterade risker? Det vore intressant om du kunde utveckla lite kring hur ni ser på hållbarhet inför ett potentiellt förvärv.

Svar från vd i Hexpol

Vi tittar på hållbarhet extremt noggrant inför våra förvärv, jag vill påstå att vi går igenom allt som kan tänkas vara relevant för oss och bolaget. Vår hållbarhetschef Torbjörn, som är här i dag, besöker själv de företag vi är intresserade av och gör en grundlig DD av hållbarhetsarbete och kartläggning av de risker som vi ser. Detta innefattar allt mellan gamla skadestånd, olycksfall, korruptionsfall – vi gräver helt enkelt fram det som är relevant och hittar vi det inte själva använder vi oss av någon som hjälper oss hitta det. Det här är otroligt viktigt för oss och en stor del av vår DD inför förvärv. Vi kan helt enkelt inte köpa något som vi sedan inte kan stå för.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Husqvarna

Fråga till Husqvarna

Husqvarna arbetar aktivt för att reducera hållbarhetsrisker i leverantörskedjan, vilket bland annat innefattar risker kopplade till arbetsvillkor och mänskliga rättigheter i mindre utvecklade länder. Detta sker genom olika typer av revisioner och självutvärderingar för att säkerställa att er uppförandekod för leverantörer efterföljs.

I årsredovisningen (sid 43) skriver ni att ni under 2022 har accelererat detta arbete, inte minst för att säkerställa regelefterlevnad av lagstiftning i både Tyskland och EU. Jag undrar dels om ni kan ge exempel på vad ni har gjort inom detta område 2022 samt vilka lärdomar ni drog, och dels om ni ser att ny lagstiftning (primärt EU:s CSDD-direktiv) kommer ändra ert sätt att arbeta med dessa frågor?

Svar från vd i Husqvarna

Tack för frågan, det stämmer att vi har accelererat detta arbete under fjolåret. Rent generellt vill jag börja med att poängtera att vi i detta arbete strävar efter att arbeta i enlighet med både FN:s Global Compact och vår uppförandekod. Jag vill också nämna att vi har arbetat mycket med att utveckla vår utbildningsplattform för anställda, för att säkerställa att de har så bra kunskaper som möjligt om de risker vi behöver hantera genom hela vår värdekedja.

Om vi backar bandet lite så har vi under de senaste fem åren genomfört över 100 revisioner av olika leverantörer, både i egen regi och tillsammans med vår partner EcoVadis. Det vi gjorde under fjolåret var att djupa ännu djukare i vår analys av vissa särskilda leverantörer, de som vi har flaggat som hög risk.

Under fjolåret har vi även stärkt vår kompetens specifikt i Tyskland och anställt extra resurser för att kunna leva upp till de krav som kommer. Vi har också fortsatt utveckla och uppdatera vår leverantörskod för att ytterligare stärka den delen.

Jag vill också poängtera att det är mindre än 10% av våra leverantörer som vi på det stora hela bedömer är värda att följa upp, vi känner oss trygga med de leverantörer vi arbetar med och det hållbarhetsarbete de gör.

Avslutningsvis, för att besvara sista delen av din fråga, så kommer nya lagkrav såklart tydliggöra och ge oss extra riktlinjer i hur vi ska hantera dessa frågor. Det är en process som pågår internt hos oss och kommer göra så under hela 2023, för att vi sedan ska vara redo under 2024 när nya regelverk träder i kraft.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

JM

Fråga till vd i JM

KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor, olika branscher och i samarbete med andra. Ett exempel är Investors Integrity Forum, där vi samarbetar med en grupp svenska investerare och Transparency International Sverige. Det senaste året har vi fokuserat på byggsektorn och de utmaningar som finns kring fusk och kriminalitet, eftersom vi identifierat detta som ett utbrett problem.

Både exempelvis Bygghandelskommissionen och Delegationen mot arbetslivskriminalitet har slagit fast att det tyvärr föreligger omfattande fusk med löner, skatter, sociala avgifter och arbetstider inom byggbranschen. Det finns också högre risker för korruption, olyckor och kränkning av mänskliga rättigheter. I och med att byggprojekt ofta utförs med hjälp av underentreprenörer i flera led så är det också svårt för en byggherre att ha insyn i det som sker.

Min fråga idag är om vd kan berätta lite om hur JM arbetar för att minska riskerna för de här problemen bland era leverantörer inom byggprojekten? Ni skriver en del om det i års- och hållbarhetsredovisningen men utveckla gärna ytterligare.

Svar från vd i JM

Vi har långa avtal med våra leverantörer och underentreprenörer. Vi kan till exempel inte handla på spotmarknader eftersom vi har så långa avtal. I och med detta kan vi också granska leverantörerna noga. Utöver det använder vi oss av Infobric för att se om det finns kollektivavtal, att underentreprenörerna betalat arbetsgivaravgift etc. Om underentreprenörerna anlitar nya underentreprenörer ska vi godkänna det, annars kan vi avsluta kontraktet. Utöver detta har vi två konsulter som gör oanmälda revisioner på byggen där de kontrollerar IDo6, att de som arbetar har rätt att vara där etc.

Jag vill också tillägga att förra året genomfördes två oanmälda revisioner där polisen, Skatteverket, arbetsmiljöverket och migrationsverket gemensamt kontrollerade två av våra byggen i Uppsala och Stockholm, helt utan anmärkning.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Kinnevik

Fråga till vd i Kinnevik

Kinnevik har länge arbetat framgångsrikt med aktivt ägande. Givet att det nu är flera lagar antagna (Tyskland och Norge bland annat) och EU-lagstiftning på gång inom obligatorisk Human Rights Due Diligence undrar jag om, och i så fall hur, det kommer att påverka ert arbete inom aktivt ägande?

Svar från vd i Kinnevik

Vi tycker att det är positivt att det kommer tryck i hela EU på dessa frågor. Det har ju, som du säger, redan trätt i kraft i några länder och förväntas bli lag i hela EU 2026. Vi jobbar nära våra portföljbolag och förstår deras risker och hur de ska hanteras, det gäller då hela värdekedjan och både klimat och mänskliga rättigheter. Vi har satt ihop ett forum där bolagen kan lära av varandra. Vissa har ju kommit längre än andra. Vi är i grund och botten positiva till lagförslaget och det ligger helt i linje med det arbete vi genomför.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Mips

Fråga till vd i Mips

Under 2022 genomförde Mips en förnyad intressentenkät som har sammanfattats i en väsentlighetsanalys. Där framkommer att två av de tre viktigaste områdena under social hållbarhet är att förhindra barn- och tvångsarbete i leveranskedjan. Eftersom det är prioriterade områden för era intressenter undrar jag hur ni arbetar med detta? Har ni några specifika exempel utöver uppförandekod och revisioner?

Svar från vd i Mips

Vi har ett team i Kina som auditerar alla våra leverantörer där. Vi gör det varje år. Vi åker till fabrikena och kollar till exempel personallistor mot pass eller ID-kort och vi kommer att fortsätta jobba så. Men vi vill bli mindre beroende så kontrakterar nu även tredje part auditörer som ger oss en oberoende och mer underbyggd bild. Utöver det så har vi uppdaterat vår Code of Conduct för att helt inkorporera UN Global Compacts 10 principer andra uppdateringar.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Neobo Fastigheter

Fråga till vd i Neobo Fastigheter

Du nämnde i ditt anförande att ni planerar att utveckla ert hållbarhetsarbete under 2023, bland annat genom att utarbeta en hållbarhetsstrategi samt sätt konkreta mål under året.

Jag har full förståelse för att ni är ett ungt bolag, men undrar ändå om du skulle kunna dela lite tankar kring hur ni planerar att skapa incitament för era anställda att engagera sig i dessa frågor?

Svar från vd i Neobo Fastigheter

Tack för en jättebra fråga, det här är viktigt för oss och en av de viktigaste hörnstenarna i vår strategi för långsiktigt värdeskapande.

Jag skulle säga att alla internt hos oss redan är på den här bollen, vi ser redan ett stort engagemang, inte minst från de som jobbar med teknisk förvaltning där vi redan idag arbetar med flera projekt inom exempelvis energieffektivisering.

Vi har i dagsläget inga individanpassade mål inom hållbarhet, men så snart vi är färdiga med våra hållbarhetsmål för hela företaget kommer vi självklart koppla varje enskild individs mål till detta, så att alla har minst ett hållbarhetsmål att arbeta mot under året.

I övrigt är vi ju i början av vår resa, något som jag har funderat över är huruvida vi ska koppla våra framtida klimatmål till Science Based Targets Initiative, men det blir ett senare arbete. Vi tar det successivt från och med nu och kommer som sagt börja med vår övergripande strategi och våra mål.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Nibe

Fråga till vd i Nibe

På er hemsida beskriver ni hur Nibe genom förvärv och mer global närvaro ökar lokala produktionsenheter runtom i världen. Er huvudprincip är att gynna det lokala närområdet både vad gäller arbetstillfällena och inköp från lokala företag och entreprenörer. Jag undrar om vd kan utveckla det och berätta mer om vilka kriterier ni tittar på när ni genomlyser potentiella förvävsobjekt och lokala affärspartners utifrån ett hållbarhetsperspektiv?

Svar från vd i Nibe

Vi är noggranna att hitta företag som har en någorlunda lik kultur som vår. Vi kan inte ändra företag i grunden men vi vill att de ska ha respekt för människor, lönsamhet och klara konjunktursvängningar. Små och medelstora företag har sällan hållbarhetsmaskineriet så att säga, utan vi blir en motor i det arbetet. Det blir en förändring att bli del av Nibe-familjen men vi vill inte göra den för stor. Deras system ska kopplas till våra. Vissa saker måste vi hjälpa till med, typ IT-system och hållbarhet. Små och medelstora företag har inte kraften att godkänna alla leverantörer till exempel så vi kan hjälpa till att välja redan godkända leverantörer. Vi köper inte företag som är färdiga från början, men de ska vara någorlunda lika oss själva vad gäller respekt för mänskliga rättigheter, goda arbetsförhållanden, god affäretik och så vidare. De är inte perfekta från början, och det är inte vi heller, men som större ägare har vi kraften att stötta.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Sagax

Fråga till vd i Sagax

I årsredovisningen skriver ni att ni under 2022 uppdaterat målet för koldioxidutsläpp och att ni även lämnat in målet för validering av Science Based Targets Initiative, SBTi. Det här tycker vi är bra och jag undrar om vd kan berätta om när ni räknar med att få målet godkänt?

Min andra fråga rör en uppföljning av en fråga som min kollega ställde vid förra årets stämma, nämligen om era leverantörer. Ni skriver i årsredovisningen att ni ser dem ”delvis som en förlängning av Sagax egen verksamhet” och ni har också en uppförandekod som ingår som bilaga i ramavtal. Vad skulle hända om ni någon gång upptäcker att en leverantör inte följer er uppförandekod? Har det hänt vid något tillfälle?

Svar från hållbarhetschef som vd hänvisar till

Målet är godkänt, vi avvaktar att betalning mottagits och publicering på hemsidan. Om en leverantör inte följer vår uppförandekod så blir konsekvensen att vi inte köper tjänsten. Det har enligt vår kännedom hänt en gång när en underleverantör till en leverantör inte följde våra krav och vi kommer inte anlita dem igen.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Sandvik

Fråga till vd och styrelsens ordförande i Sandvik

Jag skulle vilja börja med att berömma Sandvik för att ha skickat in klimatmål till Science Based Target för godkännande. Sen skulle jag också vilja ställa två frågor.

Vid årsstämman förra året frågade en kollega till mig om ökningen av antalet olycksfall under 2021. Han fick då svaret att det är en högt prioriterad fråga i Sandvik och att ni skulle fortsätta satsa hårt på bland annat utbildning och dialog om dessa frågor. I senaste årsredovisningen så visar det sig dock att olycksfallsfrekvensen fortsatt att öka. Jag undrar om vd skulle kunna kommentera den här utvecklingen?

Jag har också en fråga till styrelsen om ni har övervägt att föra in era Science Based Targets gällande klimatet och era mål för olycksfallsfrekvensen som prestationsparametrar i det långsiktiga incitamentsprogrammet?

Svar från vd i Sandvik

Det är inte helt lätt att svara på frågan, det är inte deterministiskt. Man får jobba med utbildning och kultur. En stor andel av olyckorna ser vi kommer från förvärv, inte för att kritisera dem, men Sandvik har jobbat under lång tid med dessa frågor. Vi har lägst olyckstal i branschen och nya bolag har inte samma standard och det tar ett tag att få upp dem. Vi är fortfarande konfunderade över dynamiken kring Covid men nu är vi i praktiken tillbaks i linjen där vi vill vara. Och nu binder jag ris vid rygg men du ska se att det gått ned till nästa år.

Svar från styrelsens ordförande i Sandvik

Varje år diskuterar vi mål med management och ledning och dessa frågor diskuteras och vi har kommit fram till att det är många och breda frågor som genomsyrar hela bolaget och därför är det bättre att använda finansiella mått istället. Det är än så länge svårt att ha exakta tal, det händer så mycket hela tiden med förvärv och annat, så för 2023 har vi finansiella mål. Och det är flera mål i sig; omsättning, lönsamhet, kapitalbildning och effektivitet. Men vi har flera divisioner också med olika andra mål, ex vinst per aktie och finns begränsning för hur många mål som är möjliga att följa. Det betyder inte att de här frågorna inte är intressanta men jag tror mig se av vd:s presentation att vi rör oss framåt i snabb takt.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

SBB

Fråga till vd i SBB

KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor, olika branscher och i samarbete med andra. Ett exempel är Investors Integrity Forum, där vi samarbetar med en grupp svenska investerare och Transparency International Sverige. Det senaste året har vi fokuserat på byggsektorn och de utmaningar som finns kring fusk och kriminalitet, eftersom vi identifierat detta som ett utbredd problem.

Både exempelvis Byggmärknadscommissionen och Delegationen mot arbetslivskriminalitet har slagit fast att det tyvärr föreligger omfattande fusk med löner, skatter, sociala avgifter och arbetstider inom byggbranschen. Det finns också högre risker för olyckor och kränkning av mänskliga rättigheter. I och med att byggprojekt ofta utförs med hjälp av underentreprenörer i flera led så är det också svårt för en byggherre att ha insyn i det som sker.

Min fråga idag är om vd kan berätta lite om hur SBB arbetar för att minska riskerna för de här problemen bland era leverantörer inom byggprojekten? Ni skriver en del om det i årsredovisningen men utveckla gärna ytterligare.

Svar från vd i SBB

Det är en viktig fråga, en central frågeställning. Vi lägger mycket jobb på detta och jag vill gärna beskriva det ytterligare för jag tycker det är bra för alla aktieägare att känna till. Alla våra entreprenörer godkänns centralt och ska överleva granskning. Vi tittar på skatter, vad som är rimligt utifrån antal anställda, att det är icke-kriminella huvudmän. Vi tittar även på personalliggare och ser på in- och utregistreringar för att upptäcka mönster. Vi mäter måltal mot felaktiga registreringar. Vi har även en lista med samtliga entreprenörer som får vistas på platsen. Det räcker inte med regler dock, allt måste kontrolleras. Vi jämför inregistreringar med de som finns på plats exempelvis. Så ok, när vi har gjort allt det här, har vi hittat något? Ja, förra året hittade vi en utländsk entreprenör som inte hade registrerat F-skatt i Sverige. Vi övervakade att det gjordes och de fick beslut om F-skatt. I ett annat projekt hittade vi en huvudman som var dömd för ekonomisk brottslighet och som använt sig av en bulvan. Det ledde till att samarbetet avslutades omedelbart. De anställda gör ett stort jobb men det behövs också att samhället hjälper till. Vi försöker så gott vi kan se till att det betalas skatt, att minska fusk och kriminalitet, att normala arbetsvillkor finns. Det är ett område vi kommer att fortsätta lägga resurser på, problemen växer tyvärr mer och mer för varje dag.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

SCA

Fråga till vd i SCA

Jag har en fråga om ert arbete med ansvarsfull leverantörskedja vilket beskrivs väl i er årsredovisning.

Ni har många leverantörer och har en gedigen process för att säkerställa att de delar era värderingar kring bland annat schyssta arbetsvillkor. En del av denna process inkluderar platsrevisioner i de fall det bedöms nödvändigt.

Som jag förstår gjordes fem sådana platsrevisioner under 2022, baserat på era riskbedömningar. Jag undrar om ni kan berätta mer om vilka kriterier som behöver uppfyllas för att en platsrevision ska bli aktuell, samt vilka insikter ni fick av fjolårets revisioner?

Svar från vd i SCA

Tack för frågan, SCA har ett externt system för att utvärdera våra leverantörers hållbarhetsarbete, och en del av detta arbete är mycket riktigt platsbesök i de fall det bedöms nödvändigt.

Vi använder oss av ett externt verktyg som heter EcoVadis som enkelt uttryckt poängsätter våra leverantörer utifrån hållbarhetsparametrar. För att bli aktuell för ett platsbesök ska leverantören antingen ha fått väldigt låga poäng i den granskningen, eller så ska vi ha gjort bedömningen att det föreligger särskilt höga risker hos leverantören. Det tredje alternativet där det kan bli aktuellt för oss med platsbesök är om leverantören är särskilt kritisk för vår verksamhet och inte lätt att byta ut – då vill vi av förklarliga skäl säkerställa att arbetet sker i enlighet med våra värderingar.

De insikter som vi har dragit från dessa besök är att det generellt sett finns en väldigt god vilja hos alla våra leverantörer. I de fall vi hittar saker att anmärka på finns det en väldigt god vilja att ställa om och göra förbättringar. Vi erbjuder också möjlighet för leverantörer att göra förbättringsarbete innan vi gör en till omrevision. Jag uppfattar med andra ord att vi har en bra dialog med våra leverantörer och att de också vill göra bra saker inom dessa områden.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

SEB

Fråga till vd i SEB

Det är idag stort fokus på grön omställning, det har vi hört mycket om idag. Det finns samtidigt många andra hållbarhetsfrågor också. KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor, olika branscher och i samarbete med andra. Ett exempel är Investors Integrity Forum, där vi samarbetar med en grupp svenska investerare, däribland SEB, och Transparency International Sverige. Det senaste året har vi fokuserat på byggsektorn och de utmaningar som finns kring fusk och kriminalitet, eftersom vi identifierat detta som ett utbrett problem.

Både exempelvis Bygghandelskommissionen och Delegationen mot arbetslivskriminalitet har slagit fast att det tyvärr föreligger omfattande fusk med löner, skatter, sociala avgifter och arbetstider inom byggbranschen. Eftersom byggprojekt ofta utförs med hjälp av underentreprenörer i flera led så är det också svårt för en byggherre att ha insyn i det som sker.

SEB är med i bankinitiativet Hållbar Byggbransch, med syftet att sätta ett tryck på fastighets- och byggsektorn för att de ska ha kontroll på alla sina underentreprenörsled med särskild vikt på att motverka arbetslivskriminalitet. Det tycker vi är väldigt bra. Skulle vd kunna berätta mer om det här initiativet och hur arbetet går?

Svar från vd i SEB

Det var SBAB som kom till oss med det här initiativet, och det vill jag gärna ge dem uppmärksamhet för det är mycket uppskattat. Det finns många samarbeten av den här typen, inom exempelvis penningtvätt också. Jag håller helt med om att det är en risksektor och lån till konstruktion och fastigheter är viktigt liksom regler för penningtvätt. Där ser vi på försäkringar och tillstånd och i detta ingår just byggsektorn för just de saker som du nämnde.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Sectra

Fråga till vd i Sectra

Tack för ett intressant anförande. Jag har en fråga kopplat till cyberhoten du nämnde och er position där. Jag antar att det finns företag, länder och andra aktörer som ni inte vill sälja era produkter till. Hur går den selekteringen till? Vilken typ av hållbarhetsgranskningar gör ni av potentiella kunder?

Svar från vd i Sectra

Det stämmer absolut. Vi är förhindrade att sälja våra bästa krypteringar utanför EU och Natoländerna. Det är våra bästa krypteringar vi vill sälja och därför säljer vi ingen annanstans än i dessa länder.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Sinch

Fråga till vd i Sinch

I årsredovisningen skriver ni att det är en grundförutsättning för er verksamhet att efterleva lagar och regler i länder där ni verkar. Min fråga är hur ni skulle hantera de fall där lagar och regler står i strid med exempelvis mänskliga rättigheter? Har det hänt vid något tillfälle? Ni skriver också att ni tillsvidare fortsatt att leverera tjänster i Ryssland och Belarus som används för kommunikation till och mellan privatpersoner. Ser ni några risker att dessa privatpersoners kommunikation inte kan skyddas fullt ut?

Svar från vd i Sinch som hänvisar till chefsjurist

Vi har inte exponerats för det än - typiskt sett en låg risk för oss. Om något så får vi förfrågningar från myndigheter då vi har en laglig skyldighet att lämna ut information men det är en strikt process där vi kontrollerar laglighet. Än så länge har vi inte sett något som inte är lagligt eller inte är proportionerligt. Gällande den andra frågan så har vi kontroll över detta i vår infrastruktur men det är när vi lämnar vidare som vi saknar kontroll. Vi har inte hört något om att det skulle ha hänt något där.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Skanska

Fråga till vd i Skanska

Skanska gör många bra saker för att säkerställa att ni har schyssta arbetsvillkor genom hela er leverantörskedja. Vi tycker att det är positivt att er Uppförandekod för leverantörer måste följas av alla som ni arbetar med – och att principerna också tillämpas i leverantörernas egna leverantörskedjor.

I er årsredovisning skriver ni bland annat att ni under 2022 förberedde er för det nya EU-direktivet CSDD och att ni fokuserade på att identifiera och bedöma negativa effekter i leverantörskedjan baserat på OECD:s riktlinjer för ansvarsfullt företagande (sid 90).

Jag undrar om ni kan berätta mer om vilka insikter ni fick av detta arbete, och om ni kan berätta mer om vilka planer ni har för 2023 för att ytterligare stärka ert arbete kring mänskliga rättigheter i er verksamhet?

Svar från vd i Skanska

Tack för frågan, det stämmer att vi under 2022 gjorde ett stort arbete med att kartlägga risker i vår leverantörskedja, inte bara utifrån perspektivet mänskliga rättigheter utan även kopplat till klimat och miljö samt styrningsfrågor.

Genom det här arbetet har vi identifierat våra största risker och säkerställt att vi har processer på plats för att hantera dem. Alla våra leverantörer ska följa de krav vi ställer.

Med det sagt är detta ett pågående arbete och vi kan alltid bli bättre. Jag anser dock att vi ligger mycket väl i tiden för att kunna bemöta den framtida lagstiftningen. Vi ställer mycket höga krav på alla vi jobbar med.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

SKF

Fråga till vd i SKF

Först och främst vill jag passa på att gratulera till att era utsläppsmål är godkända av Science Based Target Initiative.

Jag har förstått att ni under året har gjort en bedömning av Due Diligence när det gäller mänskliga rättigheter och vad som förväntas när EU:s Due Diligence-direktiv träder i kraft. Jag undrar om ni kan berätta mer om hur det förberedande arbetet gått till och om, eller hur, direktivet kommer att ändra hur ni tidigare arbetat med dessa frågor?

Svar från vd i SKF

Det stämmer. Vi har gjort ett grundligt arbete för att bedöma hur vi ligger till ihop med extern part utifrån tyskt perspektiv. Det visar att vi ligger bra till men vi har fått några små rekommendationer. Vi har nu omarbetat vår uppförandekod för leverantörer så att den blir skarpare. Bland annat har vi öppnat vår visselblåsarfunktion för leverantörsleden. Men i det stora hela är vi väl förberedda.

Kommentar från KPA Pension om prestationsbaserat aktieprogram

KPA Pension har tidigare röstat nej till förslag på prestationsbaserat aktieprogram men har ändrat oss till i år eftersom vi tydligt ser att ni adderat information och förklaringar samt en utökad viktning av hållbarhetsmålet. Vi ser dock gärna att ni i efterhand redovisar prestationsmålen kopplade till TVA så att vi kan bedöma programmets faktiska effekt på de anställdas prestation.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

SOBI

Fråga till styrelsen i SOBI

Jag undrar om styrelsen har diskuterat att införa en hållbarhetsdel till prestationskraven i ert långsiktiga incitamentsprogram? Vd nämnde flera strategiska hållbarhetsprioriteringar i sitt anförande, möjligtvis finns det data där som ni följer år till år och kan koppla till programmet?

Om ni inte har diskuterat detta undrar jag om ni tror att det kan bli aktuellt att föreslå något sådant till stämman i framtiden?

Svar från ordförande i SOBI

Nu är ju jag avgående ordförande så jag kan inte prata för framtiden, även om jag tror att det skulle kunna bli aktuellt. Jag kan dock självklart redogöra för vårt tidigare arbete, och bekräfta att detta har varit en fråga som vi har diskuterat. Det är dock inte lätt eftersom det måste vara enkelt och mätbart.

Jag kan också säga att vi i styrelsen tar dessa frågor på mycket stort allvar, med noggrann uppföljning av den hållbarhetsdata vi följer. När det gäller klimat är vi dock ingen storutsläppare, vi är snarare väldigt små i ett utsläppsperspektiv. Men vi följer det som sagt noga, senast vid styrelsemötet tidigare idag hade vi en ordentlig genomgång av vårt hållbarhetsarbete.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

SSAB

Fråga till vd i SSAB

SSAB har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som är intressant att läsa om i er hållbarhetsredovisning. Där beskrivs bland annat hur ni förra året köpte in produkter, material och tjänster till ett värde av 85 miljarder kronor och att ni genom att ställa krav på leverantörer kan bidra till en positiv utveckling vad gäller hållbarhet i värdekedjan. Under 2022 gjorde ni en större uppdatering av leverantörskoden, skulle vd kunna berätta mer om vad det handlade om? Jag undrar också vilka utmaningar ni i första hand ser i arbetet kring hållbarhet i värdekedjan, och då specifikt kopplat till mänskliga rättigheter.

Svar från vd i SSAB

Vi gjorde om koden för att den bättre ska återspegla våra egna krav samt ytterligare krav och förväntningar och anpassningar till internationella konventioner som Global Compact. Koden möter även kraven från kommande krav i EU-direktivet CSDDD. Vi har även infört ett nytt verktyg för leverantörsbedömningar där vi kan registrera särskilda hållbarhetsrisker, exempelvis mänskliga rättigheter. Det som är en utmaning gällande leverantörer är de längre ned i kedjan så därför har vi även listat kedjor i kategorier och gör riskanalys av leverantörer längre ned i kedjan. Vi fortsätter så långt vi kan att göra den här analysen och granskningen.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Swedbank

Fråga till vd i Swedbank

Det är idag stort fokus på grön omställning, exempelvis i det aktieägarförslag som finns som sista punkt i dagens agenda. Det finns samtidigt många andra hållbarhetsfrågor också. KPA Pension arbetar med flera olika hållbarhetsfrågor, olika branscher och i samarbete med andra. Ett exempel är Investors Integrity Forum, där vi samarbetar med en grupp svenska investerare och Transparency International. Det senaste året har vi fokuserat på byggsektorn och de utmaningar som finns kring fusk och kriminalitet, eftersom vi identifierat detta som ett utbrett problem.

Både exempelvis Bygghandelskommissionen och Delegationen mot arbetslivskriminalitet har slagit fast att det tyvärr föreligger omfattande fusk med löner, skatter, sociala avgifter och arbetstider inom byggbranschen. Det finns i och med detta höga risker för olyckor och kränkning av mänskliga rättigheter. Eftersom byggprojekt ofta utförs med hjälp av underentreprenörer i flera led så är det också svårt för en byggherre att ha insyn i det som sker.

Swedbank är med i bankinitiativet Hållbar Byggbransch, med syftet att sätta ett horisontellt tryck på fastighets- och byggsektorn för att de ska ha kontroll på alla sina underentreprenörsled med särskild vikt på att motverka arbetslivskriminalitet. Det tycker vi är väldigt bra. Skulle vd kunna berätta mer om det här initiativet och hur arbetet går?

Svar från vd i Swedbank

Tack så mycket herr ordförande och tack så mycket för frågan från en stor aktieägare. Precis som jag sa i mitt inledningsanförande så finns det många aspekter på hållbarhet och trygghet och kampen mot bedrägeri och fusk och kriminalitet är en viktig sådan. Precis som Emilie Westholm nämner i sitt inlägg är att vi som Swedbank är engagerade i det bankinitiativ som heter "Hållbar Byggbransch". Det är branschöverskridande och det är också så att vi i Swedbank har tagit ledningen och är projektledare och driver detta inom Bankföreningens ram. Det här initiativet har nu tagit fram ett förslag på tillägg till kreditvillkoren och om man bara kort ska säga vad det handlar om så handlar det precis om det som frågeställaren efterfrågar, nämligen att man måste ha kontroll på kedjan av underleverantörer och kunna visa alla underleverantörer. Målet är att bankens kunder, fastighetsägare och fastighetsbyggare, får utökade krav på sig för att kontrollera och hantera de risker som finns för arbetslivskriminalitet. Det här samarbetet pågår under tre år och vi tror att implementeringen kan komma igång nu till sommaren. Det innebär att vi kommer att se de första lånen med de här nya villkoren som frågeställaren ställde redan under hösten.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Tele2

Fråga till vd i Tele2

Tele2 har ett ambitiöst hållbarhetsarbete med flera mätbara mål. Som jag förstår är kortsiktig ersättning till ledande befattningshavare delvis grundat på uppfyllandet av era hållbarhetsmål, men jag undrar hur det ser ut i andra delar av organisationen?

Det vore intressant om vd kunde berätta mer om hur Tele2 arbetar för att skapa en kultur kring hållbarhetsarbete, och vilka incitament som finns för alla era anställda att engagera sig i dessa frågor?

Svar från vd i Tele2

Tack för en bra fråga. När det kommer till incitament så har alla managers i hela koncernen, det vill säga inte bara ledningsgruppen, ett flertal hållbarhetsmål som de arbetar mot. Detta gäller både exempelvis CO₂-reduktion och mångfald, för att nämna exempel.

Tele2 har fyra prioriterade fokusområden inom hållbarhet, dessa är helt integrerade i vår affärsstrategi och därmed dyker de upp lite överallt internt hos oss: i townhalls, strategimöten och så vidare. De genomsyrar helt enkelt allt vi gör.

Vi ser ett stort engagemang i dessa frågor hos alla våra anställda och fortsätter detta arbete med full kraft.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Telia

Fråga till vd i Telia

I er års- och hållbarhetsredovisning beskriver ni hur ni under 2022 inlett ett projekt för att påverka era leverantörer som arbetar med utbyggnad och underhåll av infrastruktur. Anledningen var ett antal incidenter relaterade till arbetstagares rättigheter. Telia är inte ensamma om att ha utmaningar inom byggprojekt av olika slag, kopplat till både arbetslivskriminalitet och mänskliga rättigheter.

Ni skriver även om planen för 2023 om att säkerställa överenskomna åtgärder. Skulle vd kunna utveckla vad detta innebär?

Svar från vd i Telia

Vi har historiskt fått höra om problem i den här sektorn. Det är många som bygger ut fiber, 5G-nät och med ökad efterfrågan i sektorn så har problemen ökat. Vi gjorde förra året en audit av 20 leverantörer och kunde då se att anställda inte blev behandlade på ett bra sätt. Många kommer utomlands ifrån och som arbetsgivare behöver man se till att de har någonstans att bo och får rätt betalt. Vi såg att en del leverantörer har mycket omogna processer rörande mänskliga rättigheter och de mest omogna har vi nu särskilda dialoger med. Vi har också öppnat vår visserblåsarfunktion för alla leverantörer. Det är ett område som vi har stor uppmärksamhet på och vi kommer att rapportera tillbaka vidare nästa år.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Thule

Fråga till vd i Thule

Givet Thules storlek och globala verksamhet löper ni, precis som andra internationella storföretag, risk för att bli involverade i icke-etiska affärer i exempelvis upphandlingsprocesser.

I er årsredovisning skriver ni att ni tillämpar upphandlingsprocesser som säkerställer god affärsetik, som ett sätt att hantera den här typen av korrupsionsrisker.

Jag undrar därför om vd skulle kunna berätta mer om hur dessa processer se ut, och om de möjligtvis skiljer sig beroende på vilken region leverantören befinner sig i?

Svar från vd i Thule

Tack för frågan, det vi gör i våra upphandlingsprocesser är att försöka säkerställa att vi har separata roller genom hela processen. Detta innebär att vi har olika personer som hanterar kvalitet, förhandling och attest för att undvika den här typen av risker. I tillägg till detta så gör vi även audits, både själva och med hjälp av externa konsultfirmor, för att säkerställa att våra processer går rätt till. Vi är dessutom med olika branschinitiativ inom detta område.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Trelleborg

Fråga till vd i Trelleborg

På sidan 116 i årsredovisningen står det: Hållbarhetsaktiviteterna från Trelleborgs sida har med strategin Protecting the Essential tydligt decentraliserats till affärsområdesnivån vad gäller såväl anpassad hållbarhetsagenda som faktisk planering och genomförande av förbättringsaktiviteter.

Med anledning av det undrar jag om Trelleborg har något mål för biologisk mångfald och hur ledningen säkerställer att varje affärsområden arbetar med hänsyn till detta?

Svar från vd i Trelleborg

Biologisk mångfald är ett område som vi har jobbat med under flera år och det har varit mycket kopplat till naturgummianvändning. Vi använder naturgummi i en del av våra produkter. Den delen av Trelleborg kommer förändras markant nu när vi säljer den verksamheten. Mer än 90 procent av all naturgummi vi använder används just där. Därmed har vi mycket liten exponering mot leverantörsbas där man omfattas av biologisk mångfald. Med det sagt kommer vi inte negligera den, men begränsad del av koncernen kommer framåt att vara exponerad mot lantbruksprodukter eller former av odlade produkter. Vi kommer gå över till kemiskt tillverkade råvaror. Det finns koppling till enskilda fabriker om hur mycket - och vilket - vatten vi använder, men på koncernnivå kommer detta bli en mindre fråga. Vi har idag inget övergripande mål avseende biologisk mångfald, men vi har våra planer kopplat till våra Sustainability data som berör biologisk mångfald där det adresseras som ett informationsämne.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Viaplay

Fråga till vd i Viaplay

Vi tycker att i de fall ett bolag har hållbarhetsmål så är det också rimligt att ta med dem i kraven för utfallet för de rörliga ersättningarna. Det finns ingen absolut sanning i hur detta ska göras, men gemensamt för de hållbarhetsmål som brukar ingå i belöningsprogrammen är att de syftar både till hållbarhetsnytta och affärsnytta.

Av er årsredovisning framgår att det kan förekomma hållbarhetsparametrar i de kortsiktiga rörliga ersättningarna. Skulle ni kunna ge något exempel på hur det ser ut? Jag undrar också om styrelsen övervägt att lägga in några av hållbarhetsmålen som prestationsparametrar i det långsiktiga belöningsprogrammet?

Svar från vd i Viaplay

Det vi har arbetat med de sista två åren är jämställdhet i de kortsiktiga bonusmålen. Det är mätbart och det är tydligt kring vad som är vår vilja. Vi vill gärna utöka det till att omfatta mångfald långt bortom kön. Inte helt lätt att mäta. Inte lätt att driva utan att det blir kontraproduktivt. Men vi är icke desto mindre engagerade i att göra det. Att sätta miljömål i de kortsiktiga målen är lite svårare på grund av mätbarheten och påverkan.

Svar från styrelseledamot i Viaplay

We have, as you know, included Sustainability targets in the STi (Science, Technology and Innovation) in the short-term incentive program. The focus has been on gender diversity. Currently we continue to think about how to evolve that to match our sustainability ambitions. We are also considering whether to include that in the long-term incentive program, that we haven't done so far in line with typical market practice. But we will continue to consider that.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

Volvo Cars

Fråga till vd i Volvo Cars

Ni har ett ambitiöst hållbarhetsarbete som är väl beskrivet i er senaste hållbarhetsrapport. Där berättar ni om hur olika intressentgrupper involveras. Att inkludera lokalsamhällen är en viktig del av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter men är ofta svårare än andra grupper. Jag undrar om ni kan utveckla vilka ni identifierar som representanter för lokalsamhällen, hur dessa involveras samt hur deras inspel hanteras?

Jag har ytterligare en fråga kopplat till human rights due diligence. Ni beskriver att ni under året arbetat med ett förberedande projekt inför kommande EU-lagstiftning om detta. Bland annat finns redan idag möjlighet för rättighetsbärare utanför Volvo Cars att använda ert visseblåsarsystem Tell-Us. Det tycker vi är jättebra men jag undrar om ni dessutom stöttar era leverantörer eller andra affärspartners att införa liknande system?

Svar från vd i Volvo Cars

Question 1. We recognize our responsibilities, especially in communities. As part of our due diligence work, we have dialogues with our key representatives of local societies. Through this we can increase our understanding of local communities and how we can support them. As a few examples we have what we call Destination Tynnered here in Göteborg as well as local initiatives in Charleston and Shanghai. Volvo Cars is a co-founder of the Destination Tynnered project, which aims to improve school results, work opportunities and local development in Tynnered. The initiative supports the local community and contributes to long-term competence sourcing for Volvo Cars. We do these efforts with local communities to help local challenges.

Question 2. First of all, I want to say that we strongly welcome the new EU law. As a way to prepare for that we have a cross functional project that we started in 2022 where we identified HR risks and impacts. We have then made organizational changes as well as changes to our governance structure. Not just management team involved but executive team and board of directors as well. “Tell us” is connected to our Code of Conduct for business partners and it enable partners to report as well as a wider range since not only internal Volvo Car employees. It is important to develop our due diligence work as we move into a complex world.

KPA Pension röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

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 värld och tar därför ett aktivt samhällsansvar.

KPA Pension har idag hand om pensionen åt två miljoner anställda och tidigare anställda inom kommun, region, kommunförbund och kommunala företag.

Vi ägs till 60 procent av Folksam och till 40 procent av Sveriges Kommuner och Regioner.