

**årsstämma, valberedning,
hållbarhet, miljö, röstning,
miljö, korruption, styrelse,
männskliga rättigheter, lev-
erantörer, jämställdhet**

Sammanställning av årsstämmorna 2011

Carina Lundberg Markow, chef Ansvarsfullt ägande
Emilie Westholm, bolagsanalytiker Ansvarsfullt ägande
Johan Cederin, vd Folksam-LO Fond AB
Richard Torgerson, bolagsanalytiker Ansvarsfullt ägande
Sofia Hagman, CSR-ansvarig KPA Pension

Folksam

Innehållsförteckning

Introduktion	sid 2
Omröstningar på hemsidorna	sid 3
Resultat av omröstningar på hemsidorna	sid 4
Frågor till årsstämorna	sid 6
Frågor till:	
Alfa Laval	sid 6
Assa Abloy	sid 6
Atlas Copco	sid 7
Boliden	sid 7
Bure Equity	sid 8
Castellum	sid 8
Electrolux	sid 9
Eniro	sid 9
Ericsson	sid 10
Fabege	sid 10
Getinge	sid 11
Handelsbanken	sid 11
Hennes & Mauritz	sid 12
Hexagon	sid 13
Intrum Justitia	sid 13
Investor	sid 14
Kungsleden	sid 14
Lindab	sid 15
Lundin Petroleum	sid 15
Meda	sid 15

Innehållsförteckning fortsättning

Modern Times Group	sid 16
NCC	sid 16
Nobia	sid 17
ORC Software	sid 17
PEAB	sid 18
Proffice	sid 18
Sandvik	sid 19
SCA	sid 19
Scania	sid 20
SEB	sid 21
Securitas	sid 21
Skanska	sid 22
SKF	sid 23
SSAB	sid 24
Statoil	sid 24
Swedbank	sid 25
Tele2	sid 25
TeliaSonera	sid 26
Tradedoubler	sid 27
Trelleborg	sid 27
Volvo	sid 28

Introduktion

Med ägande av företag följer ansvar. Ansvar för att företaget går med vinst, men också för hur företaget drivs, hur anställda behandlas och hur företaget agerar när det gäller frågor som miljö, mänskliga rättigheter och antikorrup­tion.

Ledningen i ett bolag bär ansvar för sina beslut, men det är alltid ägarna som bär det yttersta ansvaret för bolagets resultat och aktiviteter. Det faller på ägarna att se till att företaget leds av kompetenta personer med god moralisk kompass. Misslyckas man med detta kan mycket gå fel.

Den långa raden av företagsskandaler de senaste åren har lett till att förtroendet för näringslivet har skadats. I SOM-institutets senaste mätning hamnar näringslivet långt ner på förtroendeskalan, efter såväl dagspress som politiker och polis.¹

Egennyttan och girighet ser vi både i hög- och lågkonjunktur men den blir extra synlig i tider då företagen går med stora förluster. Att människor upprörs handlar inte bara om avundsjuka utan även om missbrukat förtroende. Att tjäna mycket är ingen skam, men att agera egoistiskt kan vara det.

Förtroendet är intimt kopplat till det ansvar som allmänheten upplever att näringslivet och dess företrädare tar eller inte tar. Företagens agerande måste självfallet avspegla de normer som gäller i resten av samhället. Nivåer på utdelningar och bonusar måste kunna vinna förståelse och respekt. Vi förväntar oss att också företag – i handling – tar ställning för god miljö, antikorrup­tion och mänskliga rättigheter.

Via sitt pensionssparande är allmänheten den viktigaste och största aktieägargruppen i Sverige. Pensionsspararna dominerar indirekt alla noterade bolag via sina fonder och sparande. Dessa pengar benämns ofta som ”det ansiktslösa och ansvarlösa kapitalet”, det vill säga institutioner som på pensionsspararnas uppdrag arbetar med att förvalta kapital, men som gör det utan att ta ansvar för hur värden skapas. Som institutionell placerare på aktiemarknaden påverkar Folksam aktivt de företag som bolaget är ägare i. En övergripande målsättning med Folksams bolagsstyrning – förutom att den ska överensstämma med bolagets vision och etiska principer – är att säkerställa en bra avkastning för Folksams kunder.

Folksam vill vara en aktiv ägare för att tillvarata Folksams kunders gemensamma intressen i ägarfrågor. Vi tror att en aktiv bolagsstyrning ger en ökad avkastning och bidrar till en långsiktigt god utveckling av kapitalmarknaden.

Folksams ägarpolicy är fastställd av styrelserna i Folksam Ömsesidig Livförsäkring och Folksam Ömsesidig Sakförsäkring samt i dotterbolagen. Bolagsstyrningsfrågornas betydelse för institutionella placerare har under de senaste åren alltmer aktualiserats och kraven på institutionella investerare att ta ett ägaransvar har ökat. Folksam tar sedan 2002 ett samhällsansvar bland annat genom sina etiska investeringskriterier, vilka är såväl uteslutande som påverkande. En naturlig utveckling av det samhällsansvar Folksam tar genom sina etiska investeringskriterier är att Folksam vidareutvecklar sin

¹ Den nationella SOM-undersökningen 2008, tabell 1 Förtroende för samhällsinstitutioner och grupper 2008

ägarstyrning. Det kapital som Folksams kunder anförtrott Folksam att förvalta uppgår 2011 till cirka 280 miljarder kronor. Folksam är ett ömsesidigt bolag vilket betyder att kunderna också är ägare. Ansvarsfulla placeringar är viktiga för dem och en del av det arbetet handlar om att påverka bolagen att ta större ansvar i hållbarhetsfrågor. Därför har vi också ställt frågor som rör CSR vid årsstämmor i de bolag där vi är ägare.

Sedan 2005 använder Folksam även sitt inflytande för att rösta vid utländska bolagsstämmor, genom elektronisk röstning. I år röstade Folksam för första gången vid en utländsk årsstämma genom att närvara på plats. Norska Statoils bolagsstämma avlog förslaget att företaget ska dra sig ur ett omstritt oljesandsprojekt i Kanada. Folksam och KPA Pension, liksom flera tunga norska investerare närvarade och röstade på stämman i Stavanger.

Omröstningar på hemsidorna

På hemsidorna Folksam.se och Kpa.se, och via länk på Folksam-LO:s hemsida Folo.se, kunde besökare under perioden 15 mars till 15 maj vara med och påverka vilka frågor som vi skulle ställa till vd eller styrelse i samband med att vi gick på årsstämmorna under våren. Besökarna kunde då välja mellan att rösta för att vi skulle fråga om hur bolaget hanterade frågor om mänskliga rättigheter, jämställdhet eller bonusar.

Anledningen till att vi valde ut just dessa tre alternativ till ämnen är att det är frågor som är kopplade till våra påverkande kriterier; alltså frågor som vi bevakar och vill att företagen tar på allvar i sin verksamhet. Att ta ansvar för hållbarhetsfrågor gör företagen mer konkurrenskraftiga och långsiktigt ökar det både värdet på bolagen liksom avkastningen. I förlängningen betyder det högre avkastning till Folksams och KPA Pensions kunder.

Utöver dessa tre ämnen finns det självfallet ett antal andra frågor som är viktiga i vårt påverkande arbete. Under 2010 frågade vi vid de flesta bolagsstämmorna om bolaget kunde koppla produktionen till hållbarhetsmål och vi frågade om deras miljöarbete. Vår ambition var därför att variera frågorna något och inte ställa liknande i år. Inga regler utan undantag dock, frågorna till SKF och Tele2 handlade just om hur hållbarhetsarbetet påverkar avkastningen, frågan till Volvo om utvecklingen av produkter och frågan till norska Statoil handlade om finansiella överväganden vid bolagets oljesandssatsning.

Vi lämnade på våra hemsidor även en möjlighet för besökare att själva komma med förslag på både frågor och ämnen som vi skulle ta upp. Det var en möjlighet som uppskattades och vi fick in ett antal konkreta frågor som vi kunde använda när vi skulle bestämma vilka frågor vi skulle ställa till bolagen.

En sammanställning av hur besökarna på hemsidorna röstade finner ni nedan. Vi har här valt att redovisa Folksam och KPA Pension för sig i och med att omröstningarna genomfördes på olika webbsidor och delvis under olika perioder då KPA Pensions omröstning påbörjades något senare än Folksams.

Resultat av omröstningar på hemsidorna

Folksam

Fördelning per fråga, totalt

Mänskliga rättigheter – 42 %

Jämställdhet – 19 %

Bonusar – 39 %

Folksams kunder

Mänskliga rättigheter – 38 %

Jämställdhet – 18 %

Bonusar – 44 %

Övriga

Mänskliga rättigheter – 50 %

Jämställdhet – 20 %

Bonusar – 30 %

KPA Pension

Fördelning per fråga, totalt

Mänskliga rättigheter – 29 %

Jämställdhet – 46 %

Bonusar – 25 %

KPA Pensions kunder

Mänskliga rättigheter – 34 %

Jämställdhet – 33 %

Bonusar – 33 %

Övriga

Mänskliga rättigheter – 26 %

Jämställdhet – 56 %

Bonusar – 18 %

Frågor till årsstämmorna

Nedan följer en sammanställning av de frågor som vi ställde på vårens årsstämmor. Frågorna skickades in till bolagen före årsstämman och svaren som vi redovisar är som vi som åhörare och frågeställare uppfattade dem. Frågor och svar av detta slag finns sällan med i bolagens protokoll från årsstämmorna varför vi måste reservera oss för att något eller några ord kan ha missats. Skulle du som besökare vid årsstämmorna ha uppfattat någonting annorlunda än vad som står återgivet här får du gärna höra av dig till oss på corporate-governance@folksam.se.

KPA Pension har delvis andra kriterier än övriga Folksam-bolag och har därför inte innehav i alla de bolag som redovisas nedan. Detta gäller bolag som har verksamhet inom spel, vapen, alkohol samt att KPA Pension har ett hårdare miljökrav. Bolag som är markerade med en asterisk (*) är bolag där KPA Pension inte har något aktieinnehav då detta är uteslutet på grund KPA:s kriterier.

Alfa Laval

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I årsredovisningen för 2010 står det att Alfa Laval har ett program för leverantörsutveckling där målet är att förbättra hälsa, säkerhet och arbetsvillkor i tillväxtekonomier. Kan vd berätta mer om det här programmet och vad Alfa Laval än så länge uppnått med arbetet.”

Svar från vd Lars Renström:

”Detta är viktigt för oss och vi utvärderar vad det är för villkor som finns för arbetet. Vilka färdigheter krävs? Kanske läggs en del uppgifter på underleverantörer som vi inte har kontroll över? Hur riskfylld är arbetsprocessen? Exempelvis gjuteriarbeten med smält metall, sådana granskar vi extra noga. Geografisk risk tittar vi också på med till exempel länder där säkerhet ses mellan fingrarna, där har vi extra bevakning. Alla leverantörer med risker granskas och får poäng. Alla får utvärdering och måste gå med på att jobba på att bli bättre. Om de misslyckas så lämnar vi dem, men det drar vi oss för, för då blir det inte bättre. Men vi har lämnat en del. Vi gjorde 130 inspektioner förra året. Indien och Kina gick framåt och höjde sina snittpoäng.”

Assa Abloy

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I årsredovisningen för 2010 framgår att ett stort arbete läggs ned på utvärdering och kontroller av leverantörer. Vilka är de största utmaningarna framöver?”

Svar från vd Johan Molin:

”Den största utmaningen är inte leverantörerna utan våra anställda. Att se till att de är på plats och utmanar och ser till att vi inte förbrukar det vi inte ska förbruka och att vi gör minsta möjliga miljöpåverkan. I varje steg ska detta ingå och alla chefer ska veta vilken fördel vi har av hållbarhetsfrågorna. Det är kundnytta, exempelvis att spara energi. Att få alla med i båten av de 40 000 anställda vi har, ja, det är en och annan att prata med.”

Atlas Copco

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I årsredovisningen presenteras de risker som identifierats för Atlas Copco. En av dessa är att risken för att leverantörer som inte lever upp till internationellt accepterade etiska, sociala och miljömässiga standarder kan skada företagets goda rykte. I redovisningen berättas en hel del om vad Atlas Copco gjort under 2010 för att minska dessa risker. Kan vd utveckla det ytterligare och kanske även berätta vad som sker 2011 på det här området?”

Svar från vd Ronnie Leten:

”Jag är tacksam över att aktieägare ser vårt hållbarhetsarbete och vad vi gjort. Underleverantörer är definitivt ett område som vi fokuserar på. Vi har program som inköpare ska följa och vi tar ett steg ytterligare för att faktiskt påverka leverantörerna. För detta arbete har vi ett rörligt mål. I år är vi på en nivå, nästa år blir det en högre nivå. Det blir bättre för varje år och vi bättrar oss allt eftersom.”

Folksams inställning till föreslaget bonusprogram:

Folksam röstade mot förslaget.

Boliden

Fråga från Folksam – jämställdhet

”Gruvindustrin är en väldigt mansdominerad värld vilket märks i alla positioner och nivåer av företaget, inte minst i koncernledningen som uteslutande består av män. Boliden verkar dock ta jämställdhet på stort allvar och skriver i sin hållbarhetsrapport för 2010 om "*Women at Work - dagar som inspirerar*". Kan vd berätta mer om detta initiativ och vad det har gett Boliden och de kvinnliga anställda för erfarenheter.”

Svar från vd Lennart Evrell:

”Det finns en manlig dominans som präglar oss. ”Women at Work” är ett initiativ som samlar kvinnor som vill göra karriär inom Boliden där de kan träffa likasinnade och få tips och hjälp för att komma fram. Aitik är kanske den mest "manligaste" av alla verksamheter i och med att det är ett så stort dagbrott. Här är cirka 50 procent av de som kör de allra största truckarna kvinnor. Det finns många kvinnor i många positioner som tar position.”

Bure Equity

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Bures affärsidé är att förvärva, utveckla och avyttra verksamheter. I samband med förvärv kan man anta att det görs en betydande genomlysning av verksamhetens ekonomi. Kan vd berätta om man gör motsvarande genomlysning av verksamhetens hållbarhetsarbete, det vill säga för att identifiera eventuella risker inom miljö och mänskliga rättigheter.”

Svar från vd Patrik Tigerschiöld:

”Vi tycker det väldigt viktigt framförallt vad gäller företag i konsumtionssektorn.”

Vd hävdade vidare att de tog hänsyn till detta även om de inte hade någon speciell metod eller modell för det.

Castellum

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I Castellums koncernledning är två av tio ledamöter en kvinna. Är Castellum nöjda med denna fördelning män/kvinnor eller ämnar vd försöka ändra på det, och i så fall hur? Hur ser det ut nivån under koncernledning, är det lika få kvinnliga chefer där och i så fall, är det någonting som vd har planer på att förändra/förbättra?”

Svar från vd Håkan Hellström:

”Fyra i koncernledningen är ekonomer och två av dessa är kvinnor, därmed är vi jämställda där. I övrigt ett samhällsproblem att så få kvinnor blir civilingenjörer. De övriga sex i koncernledningen är ingenjörer, och med tanke på att omsättningen av personer i KL är så liten, och tillgången till kvinnliga ingenjörer så begränsad, är det inte konstigt att det ser ut som det gör.

I medarbetarundersökningen framgår att 96 procent av de anställda tycker att de arbetar på en jämställd arbetsplats.”

Electrolux

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I Electrolux uppförandekod beskrivs tydligt vilka gränser som gäller för arbetstid i företaget det vill säga 48 timmars arbetsvecka med max 60 timmar inklusive övertid. Electrolux har mer än 50 000 anställda. Oavsett var i världen koncernen bedriver verksamhet gäller likartade arbetsnormer och principer för uppförande. Det är mycket bra att Electrolux har fastställt dessa gränser eftersom det förekommer väsentligt längre arbetstider som praxis i många länder. Den senaste tiden har det framkommit att även välrenommerade svenska börsbolag kan ha problem med att säkerställa att arbetstiderna inte är orimliga. Rapporter om detta har kommit bland annat i från Indien. Skulle vd kunna beskriva hur Electrolux kontrollerar att dessa gränser hålls, inom företaget och hos underleverantörer.”

Svar från vd Keith McLoughlin:

Electrolux svarar att man följer de lokala lagarna. Övertid förekommer men man arbetar med att begränsa övertiden till speciella tillfällen. Man följer dessutom upp sina underleverantörer på detta område.

Eniro

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I Eniros koncernledning är en av elva ledamöter en kvinna. Är Eniro nöjda med denna fördelning män/kvinnor eller ämnar ni försöka ändra på det, och i så fall hur? Hur ser det nivån under koncernledning, är det lika få kvinnliga chefer där och i så fall, är det någonting som vd har planer på att förändra eller förbättra?”

Svar från vd Johan Lindgren:

”Ett turbulent fjolår har lett till en ny koncernledning. 1/3 är kvar, 1/3 befordrades internt och 1/3 rekryterades externt. Mångfalden är svag och kan förbättras. I nivån under KL finns det 89 chefer. 49 av dem är okvoterade kvinnor. Tillväxten är med andra ord god.”

Ericsson

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Ericsson är mycket framstående när det gäller företagsansvar. Både när det gäller interna regelverk och extern rapportering. I sin uppförandekod skriver man bland annat att Ericsson ska, förutom att följa alla tillämpliga lagar, regler och standarder i de länder där man verkar, så ska alla Ericssons enheter, bolag och anställda leva upp till Ericssons uppförandekod (Code of Conduct), även i de fall kodens krav är mer långtgående än nationella lagar och förordningar. Detta är mycket bra eftersom det tydligt visar på en grundläggande respekt för humanitära värden. Min fråga gäller tillämpningen av denna princip.

Skulle vd kunna kommentera att Ericsson sålt teknik till det vitryska statligt styrda Beltelecom som kontrollerar all telefon- och internettrafik i landet. Kritiker har framfört att Ericsson har försett den vitryska statens telenät med utrustning som möjliggör avlyssning. Vitryssland med Lukasjenko är på grund av de tragiska händelserna i Minsk just nu högaktuellt. Att tele- och internetoperatörer har teknik för hemlig avlyssning installerad i sina nät är i sig inte ovanligt. Så är det i Sverige och de flesta andra länder. Men i en demokratisk rättsstat används den för polisinsatser mot bankrån, mord och narkotikahandel. Kan man vara säker på att tekniken inte används i odemokratiska syften i Vitryssland?”

Svar från vd Hans Vestberg:

”Ericsson tar frågorna på största allvar. Man följer alla lagar och förordningar. Det finns avlyssning inbyggd, det finns det i alla system. Tror ändå att det är mer positivt än negativt för demokratin att Ericsson är med i dessa länder och bygger upp kommunikationsstrukturen.”

Fabege

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I början av det här året så skrev Fabege under FN:s Global Compact, och tog därmed på sig att följa de tio principer som rör miljö, mänskliga rättigheter och anti-korruption. På er hemsida så finns information om hur ni arbetar för miljö och klimat samt med socialt ansvar. Däremot saknade jag information om hur Fabege arbetar mot korruption. Har vd möjlighet att berätta om hur arbetet mot korruption ser ut?”

Svar från vd Christian Hermelin:

”Fabege har sedan 2010 en ny uppförandekod som är anpassad efter Global Compact. Företaget har antagit en bedrägeripolicy som kommunicerats internt i organisationen. Det har införts en whistleblower-funktion för de anställda att larma via om de ser eller hör om något olämpligt. Ledande befattningshavare har haft möte med Claes Sandgren (ordförande i Institutet mot mutor) och företagsledningen har ökat fokus på etik. Dessutom har ett etikråd instiftats. Slutligen har upphandlingsavtal också ändrats i och med Global Compact. Det krävs garantier av och ställs krav på underleverantörer.”

Getinge

Fråga från Folksam – jämställdhet

”Getinges koncernledning består av sju män. De är i varierande ålder och av delvis olika nationalitet och har även till viss del olika akademisk bakgrund och kompetens. Detta tycker vi är bra då vi är övertygade om att blandade ledningsgrupper får fler infallsvinklar, ser på frågor på olika sätt och kan fatta bättre beslut. Men varför finns det inga kvinnor i koncernledningen? Har vd någon förklaring till frånvaron och speglar detta även hur det ser i övriga Getingegruppen?”

Svar från vd Johan Malmquist:

”Lite över 20 procent av de anställda är kvinnor och det sker redan i dag ett aktivt arbete kring jämställdhet. Det är idag inte tillfredsställande men ändå väsentligt bättre mot hur det har varit. Ett konkret problem som finns är det finns ett litet urval av kandidater. Detta är någonting som jag inte kan förklara varför. Det är viktigt att stötta de kvinnor som befinner sig i ledande positioner inom Getinge, och vi arbetar just nu på hur detta ska ske. Det finns hinder som måste undanröjas och vi vet att vi kan göra väsentligt mycket mer och bättre.”

Handelsbanken

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Vi har till vår glädje noterat att Handelsbanken, via Handelsbanken Fonder, har skrivit under FN:s principer för ansvarsfulla placeringar, UNPRI. Dessa principer rör mänskliga rättigheter, miljö och antikorrupktion. Kan vd berätta lite om hur dessa principer har implementerats i bankens verksamhet och hur man säkerställer att man följer principerna.”

Svar från vd Pär Boman:

”Vi skrev under PRI 2009 och håller nu som bäst på att sammanställa en rapport till FN om hur man följer principerna. Före vi investerar i bolag biler vi oss en uppfattning om dem. En extern part hjälper oss genom att två gånger per år förse oss med omdöme om företag vi investerar i. Om bolag vi investerar i visar brister kan vi antingen påverka dem, om vi har stora innehav i dem, via valberedningar och gå på bolagsstämmor. Om vi är mindre delägare i dem, kan vi sälja vårt innehav.”

Hennes & Mauritz

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”H&M arbetar för hållbarhet i hela värdekedjan och i hållbarhetsredovisningen står det att många av utmaningarna på vägen går bortom de enskilda fabrikerna. Istället handlar det om frågor för hela branschen eller för hela länder. Men det betyder inte att H&M inte gör något, tvärtom faktiskt. I Bangladesh har H&M varit involverat i att påverka regeringen att höja minimilönerna, genom ett samarbete med andra företag som också har leverantörer i landet. H&M har också utbildat 300 000 personer om vilka arbetsrättigheter de har.

H&M har också en bojkott mot bomull från Uzbekistan eftersom barn tvingas ur skolan för att vara med och hjälpa till med bomullsskörden. Samtidigt samarbetar H&M med andra för att påverka Uzbekistans regering att förbjuda barnarbetet. Det här samarbetet har bland annat inneburit att H&M varit med att skicka brev till Uzbekistans ambassadör i Bryssel men även kontakter med svenska politiker med syftet att lyfta frågan till en EU-nivå.

Ytterligare ett exempel rör Saudiarabien där H&M i år startat ett utbildningsprogram för kvinnor för att promota kvinnliga anställningstillfällen inom främst detaljhandeln. Och detta i ett land där kvinnor saknar rösträtt och inte är tillåtna att köra bil.

Många företag har uppförandekoder som handlar om att följa lagarna och reglerna i de länder där de är verksamma. Få bolag arbetar för att förändra dessa lagar och regler genom att utmana regeringar och politiker. (En del har exempelvis sagt att det inte är upp till dem att syssla med utrikespolitik) Hur resonerar ni i dessa frågor? Var drar ni gränsen för var H&M:s ansvar börjar och slutar? Och hur lyckas ni utmana på alla dessa sätt utan att det slår tillbaka mot bolaget. Det vore intressant om vd kunde berätta mer!”

Svar från vd Karl Johan Persson:

”Vi bryr oss om miljö och människor dels för att det känns rätt att göra det men också för att det gynnar vår lönsamhet långsiktigt. I Bangladesh var minimilönerna oförsvarligt låga. Uzbekistan är vi inte beroende av bomull från men det är ett jätteproblem med barnarbete här och därför har vi gått ihop med fler för att påverka. I Saudiarabien pågår en kraftig diskriminering av kvinnor där vi kan vara med och inspirera till förändring och förbättra kvinnors arbetsvillkor och också göra det möjligt för kvinnor att handla. Vi drar ingen riktigt gräns. Vi vill få kunskap och den stora utmaningen är att påverka längre bak i leden. Om möjlighet ges så går vi ihop med andra för förbättring.”

Hexagon*

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I årsredovisningen står det en del om hur Hexagon arbetar för att kontrollera att de agerar ansvarsfullt. Kan vd berätta lite mer om det och även beskriva varför detta är ett viktigt arbete för Hexagon?”

Svar från vd Ola Rollén:

”Vi har en intern checklista för nya leverantörer som rör etik, moral och ansvar. Men man ska vara medveten om att det är högteknologisk utrustning och de flesta anställda har fem års universitetsstudier och är atomfysiker och annat. 85 procent jobbar på så sätt. Vi har tuffa restriktioner i och med att vi gör statliga affärer. USA ställer till exempel krav på hur vi väljer leverantörer och vilka krav vi ställer. Vi gör så gott vi kan men kan inte lova och garantera att vi inte blir lurade.”

Intrum Justitia

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I Intrum Justitias koncernledning sitter åtta män men inga kvinnor. Som investerare tycker vi att en sådana homogen sammansättning inte är optimal. Hur resonerar ni från Intrums sida; är detta någonting som ni försöker ändra på och hur ser könsfördelningen ut på chefnivåerna under koncernledningen?”

Svar från vd Lars Wollung:

”Jag är den första att beklaga att det ser ut som det gör. Även inom företaget finns det en mindre andel kvinnliga chefer än manliga. Detta är dock någonting som vi kommer att ta tag i, för jag tror personligen mycket på att en blandad kompetens och folk med olika bakgrund är det optimala när det kommer till att sätta samman grupper då man ser på frågor på olika sätt.”

Investor*

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Ni säger att Investor i sitt arbete inom hållbart företagande inkluderar en kontinuerlig dialog med stora bolag, internationella affärsnätverk och regeringsrepresentanter i olika länder om villkoren för att äga och utveckla bolag på längre sikt och att dessa dialoger ger er tidiga indikationer om trender, politiska förändringar och möjligheter som ni förmedlar till era innehav.

Kan vd ge några exempel på sådana insikter som ni har förmedlat till era bolag?

De bolag som ni tar upp som goda exempel MHC, Atlas, Ericsson och Electrolux är alla ganska framstående på området och det vore intressant att höra vad ni har att tillföra dem?

Ni säger också att hållbarhet är ett strategiskt nyckelområde och ett verktyg för att ligga steget före konkurrenterna för vissa av era innehav. Finns det några planer att använda hållbarhet som ett verktyg för Investor genom att öppna för en ny grupp av investeringar med hållbarhetstema typ Sustainable EQT?”

Svar från vd Börje Ekholm:

”De insikter de förmedlar till sina portföljbolag är att CSR och Hållbarhet är viktigt och nödvändigt för företag idag. De begär att innehaven ska ha relevanta uppförandekoder och att de ska kunna hantera hållbarhet. Kunderna och samhället kräver detta. EQT Sustainable är en intressant idé som VD överväger att ta upp med EQT”.

Ordförande Jacob Wallenberg intygar att det är en viktig fråga som diskuteras i alla styrelser han är med i.

Kungsleden

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I koncernledningen sitter sex män en kvinna. Som investerare tycker vi att en sådana homogen sammansättning inte är optimal. Hur resonerar ni från Kungsledens sida.”

Svar från vd Thomas Erséus:

”Har flera kvinnliga chefer under koncernledningsnivå, sammanlagt finns det så många kvinnliga chefer att det motsvarar 10 procent av den totala arbetskraften. Vi har även gjort en intern kartläggning av kön, ålder etc.”

Lindab

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Lindab är ett företag som har arbetat med hållbarhetsfrågor under ett antal år. Nu har ni dessutom börjat tala om att ni gör detta. Det tycker vi på Folksam är mycket bra. Redovisningen är tydlig och de nya initiativen bådär gott inför framtiden. Skulle vd kunna kommentera hur ni har resonerat i ledningen när ni nu valt att bli mer transparenta även på detta område?”

Svar från vd David Brodetsky:

”Hållbarhet är en viktig fråga för Lindab. Det har blivit tydligare och tydligare att kunderna värdesätter hållbarhet och det är en fråga om långsiktig hållbarhet även finansiellt för Lindab.”

Lundin Petroleum*

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Tack vd för ditt anförande och det glädjer oss att ni beslutat bli medlemmar i Global Compact. I årsredovisningen hänvisas framförallt till olika initiativ inom miljöområdet, min fråga är om ni har för avsikt att även arbeta med mänskliga rättigheter på liknande sätt?”

Svar från ordförande Ian Lundin:

”Vi gör ingen åtskillnad mellan de olika principerna.”

Meda

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I årsredovisningen för 2010 listar Meda sex ledande befattningshavare. De har olika utbildningsbakgrund, är i olika ålder och kommer från olika länder. Detta tycker vi är bra då vi tror att grupper som är heterogent sammansatta ser på frågor på olika sätt och därför fattar bättre underbyggda beslut. Men i Medas koncernledning fattas det kvinnor. Är detta någonting som man inom Meda försöker komma tillrätta med och speglar detta hur det ser ut inom Meda i stort?”

Svar från vd Anders Lönner:

”Inte nöjd med den nivån som vi har idag. I företaget som helhet är 36 procent kvinnor. Alla kvinnor som finns i chefspositioner finns på middle management. Dessa kommer dock att pocka på till koncernledningen i sinom tid. Detta är en väsentlig fråga som vi tar på stort allvar.”

Modern Times Group*

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Vi har noterat att MTG under de senaste åren har arbetat med att flytta fram positionerna när det gäller hållbarhetsfrågor. MTG:s egna tolkning av detta kallas ”*Modernt ansvar*”, en benämning som är både fyndig och träffande. I er årsredovisning skriver ni om en kommande satsning på korruptionshämmande åtgärder. Dessutom beskrivs en så kallad Whistleblower-policy som ska gälla för alla anställda. Skulle vd kunna berätta lite mer om dessa satsningar och beskriva vad ni väntar er som resultat?”

Svar från vd Hans-Holger Albrecht:

Vd svarade att man i och med Modernt Ansvar har de hittat formen för hur man skulle arbeta strukturerat med hållbarhetsfrågor. Antikorruptionsfrågor och Wwistleblower-systemen hade kommit till därför att man nu expanderade bland annat i Ryssland. MTG har nolltolerans mot övertramp. Man har nu utbildat cheferna och ska börja med att utbilda medarbetarna bland annat genom e-learning.

NCC

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”I senaste årsredovisningen står att bolagets affärsidé är ”*ansvarsfullt företagande*”, där NCC tillsammans med kunderna finner behovsanpassade, kostnadseffektiva och kvalitativa lösningar som skapar mervärde för alla NCC:s intressenter och som bidrar till en hållbar samhällsutveckling. Jag undrar om Olle Ehrlén skulle kunna ge några råd till sin efterträdare? Vilka tre frågor tycker du att Peter Wågström i första hand ska fokusera på när det gäller ansvarsfullt företagande, och varför?”

Svar från vd Olle Ehrlén

”Jag har varit kapten ett tag men nu är det dags att byta kapten på skutan. Jag har redan sett Peter (Wågström) på skeppet och hur han hanterar besättningen och nu när jag ska gå nerför landgången så vet jag att jag egentligen inte behöver ge honom några råd. Han klarar sig bra själv. Men ska jag ändå säga tre saker så skulle jag vilja att han ser till att han för det första har med sig kompassen, och det är företagets värderingar. För det andra att han har med sig sjökorten, alltså företagets strategi. Och den finns där. Slutligen så måste han veta var han befinner sig, så då är det loggen som ska med. Och det handlar om hållbarhet, var är vi och hur långt har vi kommit men också om ekonomi. Vi måste generera vinst så att vi går framåt både för miljön, omvärld och personalen. Det är kul att få frågan, för ingen frågar om mina råd längre!”

Nobia

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Under avsnittet Hållbart Företagande på Nobias hemsida framgår att Nobia har ett väl utvecklat system för centraliserade inköp av leverantörer. Det tycker vi är bra men undrar hur Nobia säkerställer bra arbetsvillkor för de anställda hos underleverantörerna?”

Svar från vd Morten Falkenberg:

”Vi har något som kallas Nobia Supplier Agreement där underleverantörerna måste intyga att de uppfyller vissa grundläggande saker som till exempel inte de inte använder sig av barnarbete och motsvarande. Dessa går igenom löpande och företagen kan kastas ut för att återkomma när de är mogna eller har fixat det som saknas.”

ORC Software

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I Orc Softwares koncernledning är endast en av de tio ledamöterna en kvinna. Är det en fördelning som vd arbetar för att ändra på och jämna ut? I så fall hur? Och hur ser det nivån under koncernledning, är det lika få kvinnliga chefer där?”

Svar från vd Thomas Bill:

”På Orc Software har vi medarbetare med olika religioner och raser i ledningsgruppen men att de inte hade någon speciell idé eller plan kring att öka det kvinnliga inslaget.”

Vd hävdade vidare att verksamheten med stark inriktning på programmering med mera inte verka locka så många kvinnor. En annan aktieägare följde upp vår fråga med att undra om det verkligen var nödvändigt med så mycket så kallad specialistkunskap och menade att ledarskap handlar om andra egenskaper.

Cecilia Lager valdes senare in som ny styrelsemedlem och hon berättade under sin egen presentation att hon satt i styrelsen för en skola som särskilt satsade på kvinnor/flickor och teknikutbildning.

PEAB

Fråga från Folksam – jämställdhet

”Ni säger i er årsredovisning att PEAB arbetar systematiskt med att skapa en bra blandning vad gäller ålder, kön och etnicitet. Bland annat arbetar ni för att uppmuntra fler kvinnor att ta ledande positioner inom produktionen och att skapa samma förutsättningar för män och kvinnor i det dagliga arbetet. Det verkar dock inte vara en helt lätt uppgift eftersom det endast arbetar åtta procent kvinnor i företaget. Samma låga siffror återkommer om vi tittar på koncernledning och styrelse. Vid denna stämma kommer styrelsen att utökas med sin andra kvinna. Min fråga till den tillträdande vd:n är vad är dina tankar om jämställdhet och mångfald i PEAB? Min fråga till den avgående vd:n är om du har några råd till nya vd:n om vad som är hindren för ökad jämställdhet.”

Svar från PEAB:

Mats Paulsson och nye koncernchefen Jan Johansson menade att man misslyckats och utlovade insatser för att även locka fler kvinnor till bolaget. Ordförande Paulsson är inte nöjd med bristerna i jämställdheten och tar på sig ansvaret för problemen. Han anser att de behöver ta in extern hjälp och hoppas att bygga ett nätverk där kvinnor förekommer i större utsträckning. Vd Johansson menar att man måste börja på byggarbetsplatserna och jobba sig hela vägen upp.

Proffice

Fråga från Folksam – jämställdhet

”Jag har försökt hitta information om hur Proffice arbetar med jämställdhet och mångfald på hemsidan och i årsredovisning, men inte hittat mycket.

Kan vd berätta mer? Finns det några konkreta mål eller processer?”

Svar från vd Lars Kry:

”Allt finns på intranätet men vi inser att vi borde lägga ut det på hemsidan också. Vi har policys både för mångfald och mot diskriminering, till och med en HBT-plan. Det här har vi arbetat fram med facket och juristerna och alla får en genomgång om vad det handlar om. Ägandet för policys och uppdateringar ligger på cheferna. Vi har 64 procent kvinnliga anställda, vilket kommer att jämnas ut sig när vi utökar till bemanning av industrin. I vissa fall har vi en utbildningsfunktion för våra kunder där vi har en öppen dialog och där vi aldrig ser kön som ett kriterium utan tittar på kompetens enbart.”

Sandvik

Fråga från Folksam – jämställdhet

”Sandvik är verksamt i en traditionellt sett manlig bransch och i årsredovisningen skriver ni att *”utvecklingen av balansen mellan män och kvinnor är fortsatt svag”* inom bolaget. Det låter nästan lite sorgligt.

Men vilken tur då att Sandvik sedan några månader har en ny vd som till och med nämner mångfald i sitt anförande. Jag undrar om vi kunde få höra hur du ser på Sandviks jämställdhetsarbete och hur planerna för det ser ut framöver? Finns det exempelvis några konkreta mål eller processer som du har eller planerar att införa?”

Svar från vd Olof Faxander:

”Jämställdhet och mångfald är viktigt, alla måste ha samma karriärvägar. Det första målet är att ha lika stor andel kvinnliga chefer som anställda. Därefter har vi ett arbete att öka andelen kvinnliga anställda och då måste man jobba mycket på olika sätt. Vi hoppas redan nästa år att kunna skriva lite annorlunda i årsredovisningen. och jag vet att vår HR-chef Anna Vikström-Persson också har en sådan målsättning.”

SCA

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Enligt SCA:s årsredovisning så utvecklades en ny, global leverantörsstandard under 2010 med utökade krav på leverantörerna gällande socialt ansvarstagande. Uppförandekoden kompletterades även med nya riktlinjer. Kan vd berätta mer om dessa utökade krav och hur ni kontrollerar att de följs?”

Svar från vd Jan Johansson:

”Vi kräver samma sak av våra leverantörer som vi kräver av oss själva. Vi har hittills reviderat omkring 80 leverantörer och alla följer kraven, och vi kommer att fortsätta med det.”

Scania

Fråga från Folksam – jämställdhet

”För två år sedan var jag här och ställde en fråga som rörde Scanias jämställdhetsarbete och idag undrar jag om vd kan berätta vad som hänt sedan dess?”

Det var min första fråga. Min andra gäller bränslen.

En rad olika bränslealternativ och drivsystem håller på att utvecklas för att ersätta olja. Dessa har alla fördelar och nackdelar och är olika lämpade för olika ändamål. Scania medverkar aktivt i utvecklingen av motorer för alternativa bränslen. Kan vd beskriva vilka av dessa som har bäst förutsättningar att fungera inom de tunga transporterna? Kan vd beskriva vad som är de största hindren som finns för att denna typ av motorer ska ta över efter dieselmotorn?”

Svar från vd Leif Östling:

”Vi har haft en jämställdhetsplan sen mycket lång tid tillbaka och diskuterar även med fackliga representanter för karriärvägar, lönefrågor osv. De här power point-bilderna visar fördelningen av män och kvinnor. Till exempel ser vi att den administrativa delen av företaget har 40/60 men det ser dock annorlunda i produktion och försäljning där vi ser 70-80 procent män. Det är en traditionell bild i ett svenskt verkstadsbolag och det blir så när rekryteringsunderlaget är som det är och det krävs tekniskt intresse och där vi ser att för få unga människor skaffar sig utbildning i det.

Det är fler kvinnliga chefer inom administration och det går åt rätt håll. Går vi tillbaka 20 år så är det en helt annan bild. Nu använder vi intern rekrytering, skapar nätverk och använder sin kompetens.

Våra traineer är 50/50 män och kvinnor och de är nu inne i kvalificerade jobb och går upp i höga poster. Vad gäller bränsle så får vi jobba med olika typer och vi brukar stolt säga att allt som i flytande form kan förbrännas kan vi använda i våra motorer eftersom vi kan programmera dem för olika typer av bränslen. Vi anpassar oss till de bränslen och skattesubsidier som finns.”

SEB

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”SEB antog en hållbarhetsstrategi 2009. Kan vd berätta lite om hur denna strategi har implementerats i bankens verksamhet och hur man säkerställer att man följer gör framsteg? Det skulle också var intressant att höra vad vd anser vara det största hindret mot en migrering av affärsverksamheten mot hållbarhetsplattform för banken?”

Svar från vd Annika Falkengren:

”SEB har inte velat slå på trumman förrän de har vetat att satsningen är hållbar men det har gått mycket bra. Utmaningen är att föra in hållbarhetsfrågorna i kreditprövningen. Det har faktiskt hänt att man avslagit låneansökningar på grund av problem med hållbarhet. Det har ibland varit svårt att få kunden att svara på frågor om hållbarhet och att få dem att deklarera och räkna på eventuella skadeståndsrisker.”

Securitas

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Enligt Securitas uppförandekod ska "*Securitas ska följa tillämpliga arbetstidsregler enligt nationell lagstiftning eller branschstandard.*" Enligt indisk lag ska inte arbetstider som överstiger 48 timmar per vecka tillåtas. Trots detta är norm och praxis för tjänstesektorn i Indien 12-timmarsskift eftersom detta är efterfrågat av kunderna och anställda.”

Svar från vd Alf Göransson:

”Man väljer sina strider. I Indien är praxis inte detsamma som lagen. Securitas äger bara 49 procent av det indiska säkerhetsbolaget och kan därför inte bestämma över allt. Vi tar en fråga åt gången. Securitas har valt att driva frågan om rätten till minimilön och bekämpa oskicket att löner blir fördröjda i samband med att de justeras upp två gånger per år. Följa lagen är inte alltid en option. Det har faktiskt hänt att Securitas har avstått från en affär därför att bolaget varit för dåligt på dessa punkter. ”

Skanska

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

Skanska har satt upp mål för att minska arbetsplatsolyckorna och arbetet mot de här målen är imponerande. På Skanskas hemsida finns bland annat information om hur något som kallas Safety Week genomförts flera år i rad. Under den veckan sätts fokus på säkerhet och de olyckor som trots allt sker rapporteras på hemsidan. Anställda hos både Skanska och hos leverantörer får under den här veckan utbildning i hur olyckor kan undvikas och hur de ska agera om de ändå sker.

Som jag har förstått det som så påbörjar Skanska i år en ny strategisk plan med målet att till 2015 ha mindre än 1 arbetsskada med en dags sjukfrånvaro för varje miljon arbetade timmar. I målet ingår även noll dödsfall. Det ska bli spännande att se hur ni lyckas med detta och jag undrar om vd redan nu kan berätta mer om hur det här målet ska uppnås?

Sen har jag även en fråga som rör mångfald och jämställdhet. Skanska har de senaste åren fått en lite jämnare könsfördelning, både i styrelse och bland ledande befattningshavare. Det är dock fortfarande en bra bit kvar till den nivå som kan kallas jämställd. I Skanskas senaste årsredovisning så står det, jag citerar: ”Mångfald höjer även bolagets kapacitet och innovationsförmåga. En jämnare könsfördelning behövs i bolaget med fler kvinnor på alla nivåer, speciellt i linjebefattningar.” Jag undrar om vd skulle kunna berätta varför en jämnare könsfördelning är viktig för Skanska och nämna några av de initiativ som finns för att nå en sådan?

Svar från vd Johan Karlström:

”Vi har tuffa mål i affärsplanerna där det ingår så kallade Leading Indicators för att mäta rätt beteende och inte endast olyckor. Det görs även safety visits och säkerhet är mitt i fokus i företagskulturen.

Vad gäller den andra frågan så ska ett framgångsrikt företag spegla omvärlden och för det krävs mångfald i organisationen. Det är berikande med olika typer av infallsvinklar och perspektiv. Mångfald är inte bara kön, utan också utbildning och invandrare från andra länder. Det här är ett långsiktigt arbete och vi fokuserar på det vid rekrytering, vi har mentorskap och kvinnliga nätverk och arbetar framför allt med att få fram goda förebilder.”

SKF

Fråga från Folksam – övrigt

”SKF är i mångt och mycket ett föredöme när det gäller hållbarhetsfrågor. Kan vd berätta något om hur ökade insatser inom hållbarhet också ger ökad avkastning till sina aktieägare, bland annat Folksams kunder.”

Svar från vd Tom Johnstone:

”Det finns flera delar av hållbarhetsarbetet men det innebär att det som är bra för våra kunder, och som vi kan hjälpa dem med, blir bra för SKF. Och det ger i sig en profit, vilket är bra för aktieägarna. Hållbarhetsarbetet är dock inte bara affärsdrivet utan rätt genomfört arbete blir gynnsamt på alla sätt och för alla.”

Folksams inställning till förslaget bonusprogram:

”Det föreslagna programmet är enkelt och informativt i vissa avseenden i och med att det tydligt framgår vilka som kan delta i programmet samt hur många tilldelningsaktier de maximalt kan få. Mottagarna betalar dock inget för att delta i programmet och det saknas ett tak för värdet av de aktier som eventuellt kommer att tilldelas. Vi ställer oss också frågande till hur aktieägarna ska kunna ta ställning till programmet när det saknas information om prestationsmål och kopplingen mellan prestation och tilldelning.

Sammantaget anser vi att nackdelarna i form av avsaknad av transparens och svaga incitament väger över. Av dessa anledningar kommer vi att rösta mot styrelsens förslag.”

SSAB

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I höstas så träffade vi några representanter från SSAB för att diskutera det jämställdhetsarbete som drivs i bolaget. Vi fick ett mycket bra intryck av det seriösa arbetet och en del av det går att läsa sig till i årsredovisningen för 2010. Exempelvis att positionerna flyttades fram i och med en uppdaterad policy för mångfald och jämställdhet samt att en tredjedel av de medarbetare som identifierats som potentiella framtida ledare är kvinnor. Sedan förra året så har SSAB fått en ny vd i Martin Lindqvist och jag undrar om vi kan få höra hur du tänkt dig fortsätta det här arbetet? Och sen, eftersom Olof Faxander också är här, så undrar jag om du kan ge ett råd till din efterträdare?”

Svar från vd Martin Lindqvist:

”Jag har nyligen spenderat 1,5 dag i chefskartläggningsprocessen och vi har en hel del tjejer på gång, inte bara inom traditionella mjuka områden. Vi har arbetat strukturerat med detta - det arbete som Olof och Anna Persson (fd personaldirektör) och det arbetet kommer att fortsätta.”

Svar från fd vd Olof Faxander:

”Det finns bra förberedelser i och med det arbete vi påbörjade med att identifiera och utveckla chefer i verksamheten. Ett problem är den låga andelen kvinnor med ingenjörsutbildning. Det är många yrken vi behöver kvinnor. Jag skulle råda att engagera sig i den samhällsdebatten, det behöver vi för att få fler kvinnliga ingenjörer.”

Statoil

Fråga från Folksam – övrigt

”Det krävs enorma insatser för att utvinna olja ur oljesand, både ekonomiska och andra resurser som vatten och energi. Det är också en utvinning omgärdad av stora ekonomiska risker som till exempel kostnader för återställning av mark, framtida kostnader för koldioxidskatter, ersättningsanspråk från urbefolkning och att oljan är så mycket kostsammare att framställa än konventionell olja från till exempel Nordsjön. Statoil har redan investerat stora summor, pengar som både företaget och vi som aktieägare, en dag förhoppningsvis ska få tillbaka.

Min fråga till den koncernchefen blir därför: när produktionen och den kommersiella oljeutvinningen väl kommer igång, vid vilken tidpunkt, vilket år, tror man nå break-even, och därefter göra vinst? Och vad baserar man en sådan prognos på?”

Svar från koncernchef Helge Lund:

Koncernchefen svarade inte på denna fråga utan istället på frågan vid vilket pris olja från oljesanden nådde return of investment vilket var någonstans mellan 70-80 dollar fatet.

Swedbank

Fråga från Folksam – jämställdhet

”Swedbank är den svenska bank som är bäst på jämställdhet i Sverige, det visar bland annat Folksams Jämställdhetsindex 2010. Jag har några frågor i anslutning till jämställdheten i banken.

I den svenska bankrörelsen är 44 procent av cheferna kvinnor. I de baltiska länderna är andelen kvinnliga chefer väsentligt högre mellan 69 och 58 procent. (sid 45 i Årsredovisningen). Kan VD berätta något om vad detta beror på? Ser vd någon risk för att män diskrimineras i de baltiska staterna?

Fördelningen mellan män och kvinnor i banken totalt sett är 67 procent kvinnor och 33 procent män. (sid 97 i ÅR). Antalet kvinnor bland ledande befattningshavare är dock endast 19 procent, en väsentlig skillnad från 2009 då andelen var 30 procent. Kan vd kommentera denna utveckling?”

Svar från vd Michael Wolf:

”Vi arbetar aktivt med rekrytering av kvinnor. Swedbank ser jämställdhet och mångfald som framgångsfaktorer och självklara delar i verksamheten. Vi eftersträvar en jämn fördelning mellan kvinnor och män med olika erfarenheter och bakgrund.”

Tele2

Fråga från Folksam – övrigt

”Vi har med glädje noterat att Tele2 har höjt nivån på sitt hållbarhetsarbete. Min fråga till vd blir därför om han kan berätta något om hur detta arbete även gynnar affärerna?”

Svar från vd Mats Granryd:

”Vi vänder oss alltid efter den bästa vägen, och den bästa vägen är alltid kundens väg. Kunder efterfrågar hållbara och effektiva lösningar som rymmer alltifrån att tillverka på ett så enkelt och miljömässigt bra sätt som möjligt till att minska pappersanvändningen. I dag är det mer eller mindre ett krav från våra kunder att leverera hållbara produkter.”

TeliaSonera

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Kazakstan, Azerbajdzjan, Uzbekistan, Tadzjikistan, Georgien, Moldavien, Nepal Ukraina och Vitryssland. TeliaSonera är verksamma i många länder. Den nuvarande koden för etik och uppförande är beroende av de rättsliga ramarna som finns i de länder där TeliaSonera är verksamma. Hur hanteras fall där dessa lokala nationella lagar kommer i konflikt med internationella humanitära rättigheter och de normer som framgår av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 19?”

Svar från vd Lars Nyberg:

”TeliaSonera följer de lokala lagarna.”

Vd anser inte att man alltid har kompetens att avgöra om det finns någon konflikt med internationella normer. Det går inte att få en licens i dessa länder om man inte förbinder sig att följa lagarna. Det en rätt hypotetisk fråga vilken norm som gälla främst. Det är inte bara FN och lokala lagar man tittar på utan Telia Sonera har också sina egna värderingar som man vill följa. Frågan de ställer sig är - Kan vi göra affärer i dessa länder inom ramen för våra egna värderingar.”

Folksams inställning till förslaget bonusprogram:

”För information angående förslaget till belöningsprogram Folksam anser att eftersom det föreslagna incitamentsprogrammet har både tröskel och tak för tilldelningen av aktier, så gör detta att kostnaderna för programmet blir begränsad. Dessutom innebär tröskeln att tilldelningen av aktier endast sker om vissa fastställda mål uppnås, vilket skapar incitament for utveckling och ökad lönsamhet.

Tröskeln är dock väl låg, vilket gör att tilldelningen av aktier till deltagarna börjar på nivåer som eventuellt inte skapar tillräckliga incitament. Det möjliga utfallet är samtidigt begränsat till 37,5 procent av grundlön 2010, vilket inte är anmärkningsvärt högt.

Vi uppskattar att TSR-tilldelning är baserad på jämförelser med liknande bolag. Programmet har en prestationsbaserad tilldelning, tröskel och tak. Dessutom har det en rimlig löptid, kräver en motprestation och har en rimlig kostnad. Folksam kommer därför att rösta för att programmet införs.”

Tradedoubler

Fråga från Folksam – jämställdhet

”I årsredovisningen för 2010 listar Tradedoubler 14 ledande befattningshavare. De har olika utbildningsbakgrund, är i olika ålder och kommer från olika länder. Detta tycker vi är bra då vi tror att grupper som är heterogent sammansatta ser på frågor på olika sätt och därför fattar bättre underbyggda beslut. Men i Tradedoublers ledning finns bara en kvinna. Är detta någonting som man inom Tradedoubler försöker komma tillrätta med och speglar detta hur det ser ut inom Tradedoubler i stort.”

Svar från vd Urban Gillström:

”Det är självfallet inte en bra siffra och vi vill ha en bättre blandning. I företaget som helhet finns det 60 procent kvinnor och i styrelsen har vi nått en bra fördelning. Vi har dock fler kvinnor i ledande positioner än de som står listade som ledande befattningshavare, bland annat i vår strategigrupp som består av fyra kvinnor och fem män.”

Trelleborg

Fråga från Folksam – mänskliga rättigheter

”Trelleborg har en bra och med rätta prisad hållbarhetsredovisning. Ni har skrivit om det pilotarbete som startade 2009 gentemot era underleverantörer. Ni säger att ni under 2011 ska kunna räkna in så mycket som 80 procent av era leverantörer. Skulle vd kunna beskriva detta projekt. Hur möts ni av underleverantörer när ni ställer dessa krav? Har Trelleborg till exempel kontroll på hur naturgummit man använder i sina produkter produceras? Det är ett område där det till och med har förekommit barnarbete vid skörden.”

Svar från vd Peter Nilsson:

”Vi tar en leverantör i taget, case för case. De ska skriva på ett kontrakt som sedan följs upp med kontroller. Trelleborg har en särskild plan för hur de ska göra för att säkerställa CSR frågorna när de gör förvärv. Trelleborg har ingen kontroll på gummit specifikt. Man köper av underleverantörer.”

Volvo*

Fråga från Folksam – övrigt

”En rad olika bränslealternativ och drivsystem håller på att utvecklas för att ersätta olja. Dessa har alla för och nackdelar och är olika lämpade för olika ändamål. Volvo medverkar aktivt i utvecklingen av motorer för alternativa bränslen. Kan vd beskriva vilka av dessa som har bäst förutsättningar att fungera inom de tunga transporterna? Kan vd beskriva vad som är de största hindren som finns för att denna typ av motorer ska ta över efter dieselmotorn?”

Svar från vd Leif Johansson:

”Det finns en mängd olika alternativ och Volvo medverkar i utvecklingen kring flera. I framtiden kommer vi nog se mer än ett eller annat alternativ, utan snarare att man kan komma att välja mellan sex-sju olika alternativ till diesel eller bensin. Egentligen funkar allt som kan brännas, så alternativen är inte bara raps och etanol utan kan vara många andra. Problemet idag är att odlingen av vissa alternativ slår ut jordbruket.”

Folksams inställning till förslaget bonusprogram:

”Programmet omfattar få personer och den insatsen som krävs är liten i förhållande till den tänkbara vinsten efter tre år. Kostnaden för programmet är beroende av flera variabler vilket gör det svårt att utvärdera värdet för deltagarna och priset för de nuvarande aktieägarna. Det har vidare en komplicerad struktur med flera variabler, och med olika behandling av olika grupper samt olika sorters tilldelningar.

Det är bra att det nu krävs en egen insats, men vi anser inte att förslaget har förbättrats i tillräcklig omfattning. Folksam kommer därför att rösta mot förslaget och jag vill att detta antecknas i protokollet.

Folksam kommer därför att rösta nej till förslaget.”