



Pensionspengar med makt
att förbättra framtiden

Hållbarhetsredovisning 2009



KPA
PENSION



Om redovisningen

Detta är KPA Pensions andra hållbarhetsredovisning. Den är framtagen enligt de internationella riktlinjerna för hållbarhetsredovisning, Global Reporting Initiative (GRI) där vi bedömt att den uppnår redovisningsnivå C. Hållbarhetsredovisningen är inte reviderad av extern part. Hållbarhetsredovisningen kommer att ges ut årligen och inkluderar vår tidigare verksamhetsberättelse och delar av vår miljöredovisning.

Med denna hållbarhetsredovisning vill vi på ett öppet och sakligt sätt berätta om hur vi tar ansvar för ett hållbart samhälle. Vi har identifierat intressenterna för vår hållbarhetskommunikation med utgångspunkt i intressentens inflytande på KPA Pensions verksamhet, KPA Pensions påverkan på intressenten samt utifrån de strategiskt mest prioriterade hållbarhetsfrågorna för KPA Pension.

Vår avsikt är att såväl våra kunder som våra fackliga parter, våra ideella samarbetspartner, politiker, opinionsbildare och medarbetare ska finna redovisningen läsvärd. Innehållet har bestämts dels utifrån de CSR-frågor vi arbetat med under lång tid, dels genom en intern diskussion inför upprättandet av redovisningen. Föregående hållbarhetsredovisning, för år 2008, gavs ut i mars 2009 och inga väsentliga förändringar i presentation av information, omfattning, avgränsningar eller mätmetoder förekommer till 2009 års redovisning.

Dialog med KPA Pension

Vi välkomnar en dialog kring vårt arbete med hållbarhetsfrågor och vår hållbarhetsredovisning. Kontakta oss gärna med synpunkter eller frågor.

Sofia Hagman, CSR-ansvarig KPA Pension:

08-665 06 16 / sofia.hagman@kpa.se

Kerstin Grönwall, miljöchef KPA Pension:

08-665 48 39 / kerstin.gronwall@kpa.se

Omslagsfoto:

Stockexchange

Innehåll

Vd har ordet	4
KPA Pension – ledande, kompetent och unikt sedan 1922	6
Klimatmöte och globalt upprop var viktiga händelser under året	8
Så tar KPA Pension ett aktivt samhällsansvar	10
Våra etiska placeringskriterier	13
KPA Pensions samhällsengagemang	19
KPA Pensions ekologiska fotavtryck	21
Vår personal – kompetens och hälsa i fokus	25
Ekonomisk femårsöversikt	28
GRI-index	30



Vd har ordet

I årets hållbarhetsredovisning ger vi dig en inblick i hur vårt arbete för ett hållbart samhälle förenas med och bidrar till goda ekonomiska resultat.

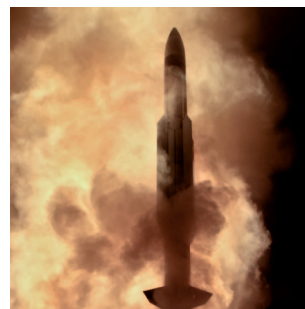
Läs mer på sidan 4.



Händelser under året

2009 fick KPA Pensions sparare återigen en hög avkastning. Samtidigt breddades urvalet av energibolag och KPA Pension deltog i globalt upprop.

Läs mer på sidan 8.



Ansvarsfulla placeringar

Allt kapital vi förvaltar placeras helt enligt våra etiska placeringskriterier.

Läs mer på sidan 13.



KPA Pensions samhällsengagemang

KPA Pension röjde 20 000 kvadratmeter minor i den kambodjanska byn O Ampil tillsammans med Svenska FN-förbundet.

Läs mer på sidan 19.



Det interna miljöarbetet

KPA Pensions väg till koldioxidkompensation har varit en långsiktig och medveten resa som pågått sedan 1998.

Läs mer på sidan 21.



Medarbetarna i fokus

Mångfald och jämställdhet. Två viktiga faktorer i KPA Pensions fortsatta framgångar.

Läs mer på sidan 24.



Lars-Åke Vikberg, vd KPA Pension.



Foto: Kate Gabor

Vd har ordet

” Vi är övertygade om att tillämpningen av etiska placeringskriterier tillför värde på lång sikt i vår förvaltning av spararnas pensionspengar.

Ny vd i KPA Pension

Sedan september 2009 är Lars-Åke Vikberg ny vd i KPA Pension. Han efterträder Bertil Repfennig som varit vd sedan 2001. Lars-Åke Vikberg är 42 år och har en lång meritlista från livförsäkringsbranschen inom PPM, Folksam och Swedbank. Innan han tillträdde som ny vd arbetade han i egen verksamhet som pensionskonsult för Folksams och KPA Pensions räkning. Ett av hans största intressen är musik, särskilt Jussi Björling och David Sylvian.

Att förvalta pensionspengar är ett mycket långsiktigt uppdrag. De pengar som betalas in idag kommer att förvaltas i mer än 40 år och under den tiden bidra till att påverka utvecklingen av företag och samhällen i ett ekonomiskt kretslopp som här och nu bestämmer förutsättningarna för framtida generationers levnadsvillkor.

Det långsiktiga perspektivet är styrande för all förvaltning av kapital i KPA Pension. Sedan mer än tio år tillbaka utgår vårt arbete från etiska placeringskriterier.

I detta har vi en stark förankring hos våra kunder och ägare som inte vill att pensionspengarna placeras på ett sådant sätt att det medför oönskade konsekvenser för människor och miljö. Vi är övertygade om att tillämpningen av etiska placeringskriterier tillför värde på lång sikt i vår förvaltning av spararnas pensionspengar. En övertygelse som vi i allt större utsträckning delar med andra institutionella placerare och som mer och mer bekräftas av såväl svensk som internationell forskning.

BALANSERAT RISKTAGANDE

Pensionspengarna som KPA Pension har fått förtroende att förvalta, utgör en betydande del av våra kunders framtida trygghet. Vi eftersträvar därför ett balanserat risktagande i vår förvaltning. Etiska placeringskriterier är rätt väg att gå ur ett finansiellt perspektiv. Vi kan undvika vissa företag och branscher där riskerna inte står i proportion till den förväntade avkastningen när påverkan för människor och miljö vägs in. KPA Pension är också en aktiv ägare där vi arbetar för att företagen vi investerar i ska ta ansvar för brister inom mänskliga rättigheter och miljö. Det besparar företagen stora kostnader och ger

i slutänden en mer stabil avkastning för våra sparare. När vi blickar tillbaka på de senaste tio åren kan vi konstatera att vi periodvis har fått arbeta i motvind. Det har funnits en betydande opinion mot att vi arbetar med etiska placeringskriterier och en på vissa håll utbredd föreställning att avkastningen för våra sparare drabbas negativt.

Ur det perspektivet är det glädjande att kunna bekräfta för våra kunder och vår omgivning att KPA Pensions förvaltningsmodell med etiska placeringskriterier har genererat en avkastning som överstiger branschgenomsnittet under de år som vi haft förtroendet att förvalta kommun- och landstingsanställdas pensionspengar.

STARK AVKASTNING OCH TILLVÄXT

KPA Pension har det viktiga uppdraget att ta hand om tjänstepensionen för de anställda inom kommunsektorn som inte gör ett aktivt val. Det är ett förtroende vi är stolta över och arbetat hårt för att uppfylla. Under 2009 gav vi våra sparare +11,9 procent i avkastningsränta. En sammanlagd avkastningsränta på +18,2 procent för 2008-2009, trots att perioden innehöll den största ekonomiska nedgången på 80 år, innebär att vi ligger i topp bland jämförbara bolag. För åren 2001-2009, de år kommun- och landstingsanställda kunnat placera tjänstepensionen själva, ligger vår genomsnittliga avkastningsränta på +4,9 procent. Ett resultat som överstiger branschgenomsnittet.

Vår ekonomi är samtidigt starkare än någonsin. Det förvaltade kapitalet uppgick vid årets slut till 69 miljarder kronor och har ökat kraftigt det senaste årtiondet. Utvecklingen kommer att fortsätta under lång tid framöver vilket gynnar våra sparare. Solvensen, som är ett mått på våra totala tillgångar i förhållande till de garanterade pensionsåtagandena, motsvarar nu 172 procent. Det innebär att vi har en mycket stark finansiell ställning vilket skapar goda förutsättningar för att långsiktigt kunna ge konkurrenskraftig avkastning och bidra till ekonomisk trygghet för våra sparare.

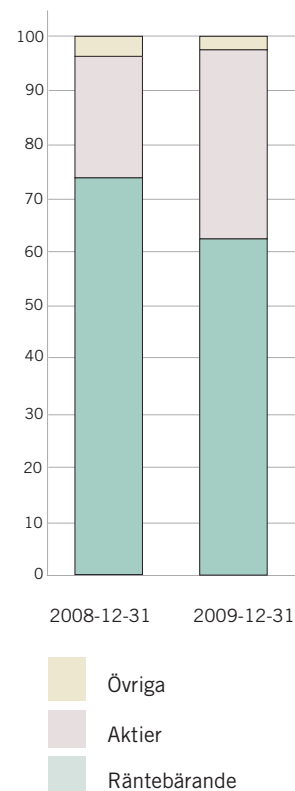
En stor förändring under året var vårt beslut att utöka våra investeringar i utvalda energibolag. Det är ett beslut som kan uppfattas som kontroversiellt. Men vi är fast övertygade om att det är rätt inriktning. Ett allt större globalt samarbete med andra ekonomiska aktörer visar att vi inte heller står ensamma i vår ägarpåverkan. I årets hållbarhetsredovisning ger vi dig en inblick i hur vårt arbete för ett hållbart samhälle förenas med och bidrar till goda ekonomiska resultat.



Lars-Åke Vikberg, vd KPA Pension

” Ett allt större globalt samarbete med andra ekonomiska aktörer visar att vi inte heller står ensamma i vår ägarpåverkan.

Placeringstillgångar i KPA
Traditionell Pensionsförsäkring



Majoriteten av KPA Pensions tillgångar är placerade i KPA Pensions traditionella pensionsförsäkring. Den starka ekonomiska utvecklingen under 2000-talet gör att KPA Pension kan investera mer i aktier.

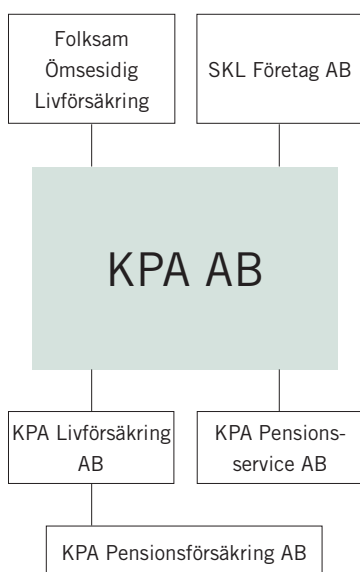
KPA Pension – ledande, kompetent och unikt sedan 1922

Starka ägare

KPA Pension ägs till 60 procent av Folksam och till 40 procent av Sveriges Kommuner och Landsting genom SKL Företag AB. KPA Pensions huvudkontor är beläget i Stockholm. Ett mindre kontor finns även i Sundsvall.

Affärsidé

KPA Pension erbjuder kundanspassade pensions- och försäkringslösningar främst till kommunsektorn. Vi kombinerar trygga pensioner med ett aktivt samhällsansvar.



Fusion inom koncernen

Under året som gick fusionerades KPA Pension AB och Pensionsvälet PV AB med varandra och bildade KPA Pensionsservice AB.

KPA Pension är det ledande pensionsbolaget i kommunsektorn. Sedan vi bildades 1922 har vi administrerat pensioner för anställda i kommuner, landsting, regioner, kommunala förbund och företag. Vi har en lång erfarenhet och unik kompetens för att se till att pensionskapitalet på 69 miljarder kronor förvaltas på bästa möjliga sätt.

ETT AKTIVT SAMHÄLLSANSVAR

KPA Pensions etiska profil är en hörnsten i verksamheten. Det innebär att vi inte enbart utgår ifrån traditionell finansiell analys utan även väger in påverkan på människor och miljö i våra investeringsbeslut. Allt kapital förvaltas enligt våra etiska placeringskriterier.

STOR PENSIONSÅKTÖR PÅ MARKNADEN

När KPA Pension bildades hade vi 400 försäkrade personer i elva städer. Sedan dess har vår verksamhet mångdubblats.

Idag har vi fler än 1 000 arbetsgivare i kommuner, landsting, regioner, kommunala förbund och företag som kunder. På en konkurrensutsatt marknad där upphandlingar sker enligt Lagen om offentlig upphandling har vi fått förtroendet att sköta pensionsadministrationen för 80 procent av Sveriges kommuner och för samtliga landsting. Över en miljon anställda har sin tjänstepension hos oss. Nästan lika många har en tjänstegrupplivförsäkring i KPA Pension.

Vi erbjuder även sparande i privat pensionsförsäkring, premiepensionsfonder och i direkt fondsparande. Förtroendet för våra tjänster är stort. Under 2009 upphandlade 68 kommuner och 15 landsting pensionsadministration. Samtliga landsting och 63 kommuner valde KPA Pension. Elva av kommunerna är nya kunder för KPA Pension. Bara fem kommuner valde att stanna kvar hos konkurrenter.

SKRÄDDARSYDDA KONSULTTJÄNSTER

Vi är marknadsledande inom pensionsadministrativa tjänster. Det har gjort att våra konsulttjänster fått en allt större betydelse. Hos KPA Pension kan våra kunder få kvalificerad konsulthjälp i en rad komplexa områden som är svåra att bygga upp egen kompetens inom. Efterfrågan är stor och våra konsulttjänster har blivit en allt viktigare del av vår verksamhet.

STARK KUND- OCH PREMIETILLVÄXT

Sedan 2002 har antalet sparare i KPA Pension fördubblats till över en miljon. 2009 blev ett år med fortsatt positiv tillväxt med över 80 000 nya sparare. Våra premieinkomster under 2009 översteg sju miljarder kronor, vilket innebär en ökning med tre procent jämfört med året innan.

ARBETSGIVARE OCH INDIVIDER GER HÖGT BETYG

KPA Pension har i flera års tid fått höga betyg från både arbetsgivarkunder och individkunder. Vi har överlägset mest nöjda kunder bland pensionsbolagen inom kommuner och landsting enligt Svenska Kvalitetsindex rapport 2009. Våra individkunders helhetsomdöme steg också under året. I kundundersökningar finns också ett stort stöd för att pensionsbolagen ska arbeta för mänskliga rättigheter och miljön. Tron på att vi gör en skillnad är stark. I vår senaste kundundersökning 2009 tycker nio av tio individkunder att det är mer meningsfullt att pensionspara etiskt än att skänka pengar till välgörande ändamål eller handla rättvisemärkt. Sedan 2007 kan vi även se en ökning i stödet för de etiska placeringskriterierna.

EUROPEISKT SAMARBETE

KPA Pension ingår i ett europeiskt samarbetsorgan, European Association of Public Sector Pension Institutions, EAPSPI, mellan pensionsinstitut med ansvar för offentliga pensioner. Mia Liblik, medlem i KPA Pensions företagsledning, ingår i styrelsen för EAPSPI. Arbetet bedrivs inom fyra arbetsgrupper där KPA Pension deltar.

Traditionell försäkring den största sparprodukten

Traditionell försäkring är en trygg sparform som ger en garanterad pension. Dessutom får man mer pension om avkastningen blir högre än vad KPA Pension har garanterat.

KPA fondförsäkring

KPA Pensions fondförsäkring har fyra etiska fonder. Fondförsäkringen SmartPension kombinerar fördelarna med fondförsäkring och traditionell försäkring. SmartPension är ett alternativ för kunder som vill ta lite mer risk i form av att ha en högre andel aktier i sitt pensionssparande. Aktieandelen minskar dock successivt under spartiden och före tillfället för pension förs kapitalet över till en traditionell försäkring som ger en garanterad pension.

Tjänstegrupplivförsäkring

Över en miljon anställda i kommuner och landsting har en tjänstegrupplivförsäkring i KPA Pension. Försäkringen ger ersättning till efterlevande om den anställda avlider.

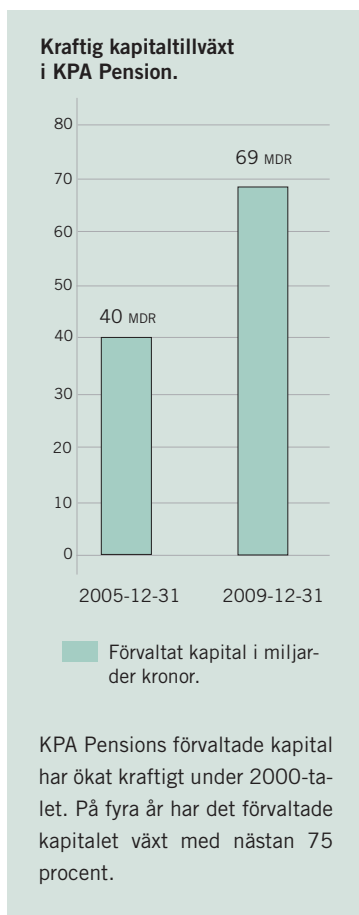
KPA Pensions uppföljning av kundnöjdhet – individer	2009	2008	2007
NKI Individ (medelvärde av helhetsomdömet, skala 1-5)	3,4	3,2	-
NKI Individ kundservice (totalt nöjdhetsmått, skala 1-5)	-	4,11	4,12
Etikundersökning (bra eller mycket bra omdöme i %)	93	-	78
KPA Pensions uppföljning av kundnöjdhet – arbetsgivare			
NKI Arbetsgivarkund. Totalt sett nöjd % (betyg 4-5 av 5)	96	-	-
Svenskt kvalitetsindex (kundnöjdhetsindex skala 0-100)	68,8	67,7	-
Finansbarometern (totalbetyg inkl. kundnöjdhet, skala 1-5)	2,9*	3,6	3,5

* KPA Pension rankat tvåa bland jämförda bolag

Klimatmöte och globalt upprop var viktiga händelser under året



För andra året i följd levererade KPA Pension en av de högsta avkastningsräntorna för traditionell pensionsförsäkring.



2009 blev året då världens börser steg kraftigt efter föregående års historiskt stora börsras. Under två år som karaktäriserades av kraftiga svängningar på världens börser, lyckades KPA Pension leverera en bra avkastning till sina sparare, såväl i nedgång under 2008 som i uppgång under 2009.

I arbetet med att påverka företagen som vi investerar i att ta större ansvar för människor och miljö, saknar det inte betydelse att vi kan visa att vi är en aktör som växer och är framgångsrik i vår kapitalförvaltning.

BREDDAT URVAL AV ENERGIBOLAG

Med ett pensionskapital som nästan tiodubblats under 2000-talet har våra möjligheter att jobba mer aktivt med våra påverkande kriterier ökat. Vi har ambitionen att påverka företag att ta ansvar för miljö och mänskliga rättigheter. 2006 valde vi därför att ta in ett fåtal energibolag. Sedan dess har fler och fler företag valt att sätta miljöarbetet i fokus och många företag redovisar nu öppet sina koldioxidutsläpp. Forskning och utveckling inom förnyelsebar energi har även gått framåt. Under 2009 såg vi därför en möjlighet att ta ytterligare ett kliv i vårt påverkansarbete och vi breddade urvalet av energibolag. KPA Pension valde att ta in 66 utvalda energibolag i placeringsportföljen. Bolagen som valts ut arbetar med att reducera sin negativa påverkan på miljön och med alternativa energikällor.

Med ett ökat kapital och möjlighet till en större ägarroll kan KPA Pension påverka bolagen att satsa mer på förnyelsebar energi. Vi är övertygade om att påverkan ger större resultat än att enbart utesluta bolag. Dessutom har vi kommit långt i vårt arbete med påverkan. Vårt arbete har blivit mer effektivt och systematiserat. Vår metod bygger på en stegvis dialog i olika kanaler med brev, e-post, telefonkonferenser och personliga besök. Under året kontaktade vi samtliga 66 energibolag.

KPA PENSION MED I GLOBALT UPPROP

Klimatmötet COP15 i Köpenhamn i slutet av året var historiskt. Det var det största klimatmöte som arrangerats, och även om det fanns mycket övrigt att önska från slutresultatet fanns det flera

positiva faktorer. USA och Kina, som bidrar överlägset mest till växthuseffekten idag, var eniga i sak och inser allvaret i klimatfrågan. De stora utvecklingsländerna har samtidigt accepterat att vidta åtgärder för att begränsa sina utsläpp. Överlag var COP15 banbrytande då klimatfrågan lyftes en nivå och diskuterades mellan beslutsfattare och statschefer på bred front.

Inför Köpenhamnsmötet gick KPA Pension ihop med 180 andra globala investerare i ett upprop initierat av FN. Uppropet ställde bland annat kravet att industriländerna ska minska utsläppen med 80-95 procent fram till 2050 och var ett starkt stöd för utvecklingsländerna under förhandlingarna. Med ett samlat kapital på nästan 100 000 miljarder kronor var det ett tydligt bevis på att det går att agera kraftfullt som investerare. Under Köpenhamnsmötet deltog KPA Pension bland annat i en diskussion om varför den nordiska finanssektorn anses ligga efter i klimatarbetet.

ANSVARSFULL MARKNADSFÖRING

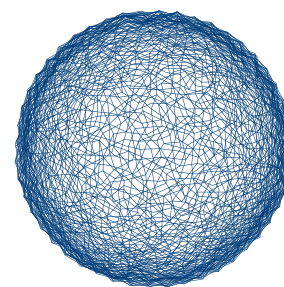
Spararna har oftast låg kunskap om de produkter som pensionsbolagen marknadsför. Samtidigt utgör tjänstepensionen idag en betydande del av den framtida inkomsten. Pensionssystemet i Sverige kännetecknas idag av stor frihet för individen att själv kunna påverka den egna pensionen genom att välja hur pensionspengarna ska placeras. Därför är det av stor vikt att spararna ges goda förutsättningar att göra medvetna pensionsval.

Under året har KPA Pension vidtagit åtgärder för att öka tydligheten vid jämförande marknadsföring av olika produkter inom tjänstepensionsområdet. KPA Pension har drivit en process i Marknadsdomstolen, bland annat för att få prövat hur sparprodukter med olika risknivåer kan jämföras. Vägledande för KPA Pensions initiativ har varit att förstärka spararnas möjligheter att förstå och värdera skillnader i risknivå mellan de olika tjänstepensionsprodukter som marknadsförs och förhindra vilseledande marknadsföring.

KPA Pension har också under året utbildat medarbetare i hur Marknadsföringslagen ska tillämpas. Vi har även genomfört en fristående granskning av all marknadskommunikation med syfte att kvalitetssäkra och öka kunskapsnivån inför framtida aktiviteter.

BUDSKAPET OM PENGARS MAKT

I vår kundkommunikation har vi som mål att göra människor medvetna om möjligheterna att påverka hur de egna pensionspengarna används – budskapet om pengarnas makt att göra nytta eller skada, beroende på hur de placeras. Idag är många omedvetna om att pensionen kan placeras i företag som till exempel producerar vapen, tobak eller som använder sig av barnarbete.



COP15
COPENHAGEN
UNITED NATIONS CLIMATE CHANGE CONFERENCE 2009

KPA Pension deltog i ett globalt upp-
rop initierat av FN inför klimatmötet i
Köpenhamn.

Lönsamt att placera etiskt

Det lönar sig att placera i bolag som agerar etiskt. Det ansåg den amerikanska tankesmedjan Ethisphere när de publicerade sin årliga rapport över världens mest etiska bolag under 2009.

Rapporten publicerades för sjunde året i rad. Varje gång har avkastningen för de mest etiska bolagen slagit tunga index som S&P 500 och FTSE 100.



KPA Pensions reklamkampanj under 2009 hade som mål att få människor att uppmärksamma hur deras pension placeras.

Så tar KPA Pension ett aktivt samhällsansvar

Sedan 1998 arbetar KPA Pension för en hållbar framtid genom att ta ett aktivt samhällsansvar. Vårt samhällsansvar, även kallat Corporate Social Responsibility eller CSR, handlar inte bara om att förvalta kapital enligt etiska placeringskriterier. Det ställer också krav på oss själva. KPA Pension ska självklart föregå med gott exempel och leva som vi lär. Det vill säga att arbetet med KPA Pensions samhällsansvar ska genomsyra hela vår organisation.

Samhällsansvaret är en central del i vår affärsidé och är väl förankrat i hela organisationen. Vi arbetar medvetet med att minimera vår egen miljöpåverkan, att skapa en bra arbetsmiljö för våra anställda och att stödja olika sociala engagemang i samhället. Trygghet, kompetens och samhällsansvar är våra kärnvärden. För ett effektivare arbete har vi ett antal styrverktyg och policyer som beskrivs kortfattat på detta uppslag. KPA Pension har också valt att ansluta sig till flera globala initiativ för en hållbar utveckling.

CSR-strategi

KPA Pension ska vara det ledande etiska pensionsbolaget.

- Vår strategiska inriktning är att uppfylla arbetsmarknadsparternas och kundernas önskemål om att ta ett aktivt samhällsansvar.
- CSR ska vara en naturlig del i våra erbjudanden och bidra till affärsnyttan.
- Vi ska höras och synas tydligt i debatten kring CSR-frågor.
- KPA Pensions CSR-arbete ska vara trovärdigt, vi ska leva som vi lär.

Placeringar

Vi placerar alla pensionspengar enligt etiska placeringskriterier och utvärderar befintliga innehav kontinuerligt. Inom dessa områden vill vi påverka företagen att ta ansvar för människa och miljö.

- Mänskliga rättigheter
- Miljö
- Korruption

Inom dessa områden investerar vi inte alls:

- Vapen
- Tobak
- Alkohol
- Spel

ISO 14001

Miljöarbetet styrs av ett ledningssystem certifierat enligt ISO 14001. Varje vd i KPA Pensions olika bolag ansvarar för tillämpningen.

Miljömål sätts både för den interna verksamheten och för kapitalförvaltningen.

Miljöpolicy

KPA Pensions miljöpolicy innebär att vi:

- Hushållar med resurser och successivt övergår till användning av förnybara naturresurser i vår administration.
- Integrerar miljöfrågorna i vårt utbud av produkter och tjänster.

- Endast placerar i värdepapper i företag som aktivt arbetar med att reducera sin negativa miljöpåverkan.
- Öppet kommunicerar vårt miljöarbete och vår miljöpåverkan samt främjar kunskapsutbytet och samverkan inom miljöområdet.
- Ställer krav på våra leverantörer så att de, efter en anpassningsperiod, arbetar med sina miljöfrågor på samma sätt som vi arbetar med våra.
- Bygger upp och upprätthåller en hög kompetens inom miljöområdet bland våra medarbetare.
- Följer lagar och förordningar inom miljöområdet och arbetar för en ständig förbättring och för att minska föroreningar.

Policy för arbetsmiljö och hälsa

Vår vision är att bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle där våra kunder och medarbetare ser KPA Pension som ett hälsomedvetet företag.

Arbetsmiljöarbetet ska:

- ske i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen
- vara en integrerad del av verksamheten
- ske i samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Policy för jämställdhet och mångfald

KPA Pension har en jämställdhetspolicy och en jämställdhetsplan. Den innebär att vi ska erbjuda alla anställda, oavsett kön, lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Vi ska med KPA Pensions bästa för ögonen leda, utveckla och ta vara på olikheter och se dem som en tillgång. Företagskultur, ledarskap och medarbetarskap ska stödja detta synsätt.

Etiska riktlinjer

KPA Pension har etiska riktlinjer för hur vi förhåller oss till våra kunder och leverantörer. Riktlinjerna bygger på att alla anställda agerar så att relationen med kunder och arbetskamrater genomsyras av KPA Pensions värderingar. I samband med julgåvor får alla anställda ett miljöalternativ som innebär att de kan plantera träd och alla gåvor håller god miljöstandard.

Policy för mänskliga rättigheter

Frågorna om mänskliga rättigheter är viktiga och påverkar hela vår verksamhet. Därför ska KPA Pension arbeta för ständig förbättring och förebyggande av kränkningar i verksamheten. Grunden för vårt arbete har sin utgångspunkt i:

- Nationella och internationella lagar
- FNs allmänna deklaration om de mänskliga rättigheterna
- FNs Barnkonvention
- ILOs åtta kärnkonventioner
- OECDs riktlinjer för multinationella företag.

Global Compact

KPA Pension stödjer Global Compact, ett FN-initiativ riktat till världens företag där man förbinder sig att följa tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, korruption och en bättre miljö.

Hållbar utveckling

KPA Pension har undertecknat FNs överenskommelse UNEP om miljöanpassning av verksamheten baserat på begreppet Hållbar Utveckling. KPA Pension förbinder sig att leva så miljöanpassat som möjligt och dela med sig av erfarenheter för att påverka andra i omgivningen.





Den amerikanska missiltillverkaren Raytheon provskjuter en ny långdistansmissil. Bolaget är ett av 317 bolag som KPA Pension utesluter för investering. Foto: Scanpix

Våra etiska placeringskriterier

Allt kapital vi förvaltar, oavsett om det handlar om fonder, försäkringsportföljer eller enskilda uppdrag, placeras helt enligt våra etiska placeringskriterier.

PÅVERKANDE OCH UTESLUTANDE KRITERIER

KPA Pensions samhällsansvar och etiska placeringskriterier har en stark förankring hos våra kunder, ägare och medarbetare.

Den grundläggande metoden som vi använder oss av när vi placerar pensionspengar är följande:

Påverkande: De bolag KPA Pension väljer att investera i har kommit olika långt i sitt ansvarstagande. Därför påverkar vi företag gällande mänskliga rättigheter, miljö och korruption om företagen uppvisar brister. Vi använder oss av aktiv dialog och bolagsstyrning direkt mot företagen och samarbetar även med andra investerare med gemensamma intressen.

Uteslutande: Vissa branscher och företag utesluter vi helt på grund av att deras verksamhet i grunden skadar människa och miljö. Därför investerar KPA Pension inte i företag som producerar vapen, tobak, alkohol eller sysslar med kommersiell spelverksamhet.

VÅR METOD

Vår målsättning att arbeta för en bättre framtid för människor och miljö är ingen låg ambition. KPA Pensions arbete med de etiska placeringarna är brett och mångdimensionellt. I det här arbetet är det första steget ett av de viktigaste – utvärderingen av de företag vi väljer ut för investering.

När KPA Pension investerar i företag föregås det av en djupgående granskning – en screeningprocess. Utvärderingarna genomförs av våra egna bolagsanalytiker och genom ett samarbete med Sveriges ledande leverantörer av etisk granskning, GES Investment Services. I processen betygsätts varje företag utifrån placeringskriterierna. Då kan vi fastställa vilka företag som är olämpliga att investera i. Vi får en helhetsbild av de företag vi väljer ut för investering där svaghetsområden samt eventuella risker inom våra etiska placeringar

Påverkande placeringsregler

Mänskliga rättigheter

KPA Pension ska genom sina placeringar aktivt påverka företag i relevanta branscher att systematiskt arbeta med grundläggande arbetsrättsliga frågor. Frågor som rör bland annat hälsa, säkerhet, jämställdhet, barnarbete och kollektiv förhandlingsrätt. Vi utgår från ILOs konventioner, FNs allmänna deklarationer om mänskliga rättigheter och FNs Barnkonvention samt OECDs etiska riktlinjer för multinationella företag.

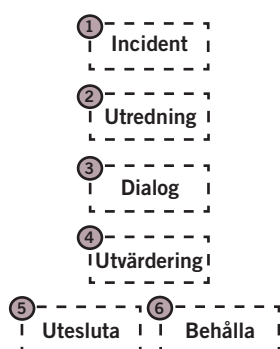
Korruption

Genom att ha en tydlig placeringsregel mot korruption vill KPA Pension aktivt påverka företag att systematiskt förebygga alla former av mutor och bestickningar i sina affärsrelationer.

Miljö

KPA Pension investerar i företag som aktivt arbetar med att reducera sin negativa miljöpåverkan. Företagen ska ha definierat sina viktigaste miljömål samt ha utarbetat strategier, medel och organisation. Företaget ska ha en åtgärdslista för att kontinuerligt minska sin negativa miljöpåverkan. Vi tar en aktiv roll i utvecklingen av förnyelsebar energi genom att investera i energibolag som arbetar för att utveckla hållbara energialternativ.

KPA Pensions process vid incident i investerat företag



- 1 Incident inträffar i företag som KPA Pension investerar i.
- 2 Utredning påbörjas. Fastställande om vad som hänt.
- 3 Dialog genom olika kanaler med berört företag med framställan om förbättringskrav.
- 4 Utvärdering efter dialog. Har företaget förändrat sig?
- 5 KPA Pension beslutar efter genomförd screeningprocess att antingen utesluta eller behålla företaget. Vid de fall som vi beslutar om att behålla innehav gör vi noggranna uppföljningar med kontinuerlig dialog med berört företag.
- 6

” Det är positivt att se att KPA och Kungsleden har gemensamma intressen i hållbara fastigheter och hyresavtal.

Maria Ljung, miljöchef Kungsleden.

blir tydliga. Vid ingången av 2009 hade KPA Pension investeringar i totalt 786 bolag varav cirka 50 var svenska. Granskningsarbetet inför urvalet är omfattande. Under 2009 granskade vi totalt 2 394 bolag utifrån deras resultat inom miljö och mänskliga rättigheter. I processen tog vi bland annat kontakt med de 20 svenska börsbolag som hade sämre resultat och erbjöd dem en genomgång av deras respektive risksituation. Granskningar och insatser som denna har genom åren medverkat till att flera företag efter dialog förbättrat sitt miljöarbete eller de frågor som rör mänskliga rättigheter. Utvärderingar av befintliga aktieinnehav och potentiella placeringar görs två gånger per år.

FÖRÄNDRING GENOM PÅVERKAN

En viktig del i arbetet med våra etiska placeringar är att aktivt påverka företagen vi investerar i. Med utgångspunkt från betygsättningen av företagen som görs i screeningprocessen försöker vi påverka de företag som inte motsvarar våra krav. I Sverige görs detta genom personlig kontakt, regelbundna besök och aktiv dialog. Ett betydande inslag i påverkansprocessen är att öka företagets insikt om att det finns en affärspotential i ett ansvarsfullt företagande.

Vårt arbete med att förändra genom påverkan är ett av våra viktigaste utvecklingsområden. Något som lett till att vi under 2009 utvidgat vår placeringsportfölj med ett 70-tal utvalda energibolag. KPA Pension kan tillsammans med de övriga Folksam-bolagen utöva påverkan med ett samlat kapital på 240 miljarder kronor. Genom aktiv påverkan kan vi bidra till att bolagen håller sina mål för koldioxidutsläpp och ökar sin andel av alternativa energikällor.

Under 2009 såg vi flera positiva resultat av vår ägarpåverkan. Ett exempel är säkerhetsbolaget G4S som vi inledde en dialog med under 2008. Företaget förhindrade anställda i Nepal, Indonesien och USA att organisera sig fackligt genom hot om uppsägning, utebliven övertidsersättning och låga sociala förmåner. KPA Pension och Folksam hade under två års tid dialog med G4S tillsammans med internationella fackföreningar och ett antal globala pensionsfonder. Under 2009 tecknade G4S ett avtal där grundläggande fackliga rättigheter garanteras för hundratusentals anställda världen över. KPA Pension behåller därmed sitt innehav i företaget och följer den fortsatta utvecklingen.

BOLAGSSTYRNING

Påverkan genom bolagsstyrning har under de senaste åren hamnat allt mer i fokus för KPA Pension. Det är ett verktyg där vi direkt kan ta ställning vid bolagsstämmor gällande frågor som exempelvis belöningssystem till chefer och andra rörliga lönesystem. Vi anser

bland annat att bonussystem som främjar kortsiktiga vinster och motverkar en långsiktigt god utveckling i företagen är oskäligen. Alla frågor vi driver styrs av riktlinjerna för KPA Pensions externa bolagsstyrning som finns att läsa på www.kpa.se.

Under 2009 medverkade KPA Pension på 27 bolagsstämmor i Sverige. Sedan 2005 använder KPA Pension även sitt inflytande för att rösta vid utländska bolagsstämmor genom elektronisk röstning och samarbeten med andra finansiella aktörer. Bolagsstyrningen sker även genom att vi medverkar vid förarbetet till stämmor, valberedningar och genom direktkontakt med företagsledningar och styrelser.

Ett tydligt exempel på vårt engagemang genom bolagsstyrning skedde på det norska bolaget Statoils stämma där vi röstade för en resolution från Greenpeace angående utvinningen av olja ur oljesand i Kanada. Resolutionen röstades ned, men vi har fortsatt att arbeta med frågan.

Utvinnningen av oljesand medför inte bara uppemot tio gånger så mycket koldioxidutsläpp som oljeutvinning i Nordsjön. Den har också negativa miljöaspekter där vatten förorenas och naturen förändras. KPA Pension vill genom aktiv påverkan se till att utvinningen görs på ett mer miljöanpassat sätt och att drabbade områden får bra efterbehandling.

KPA Pensions bolagsstyrning	2009	2008	2007	2006
Antal bolagsstämmor där vi medverkat	27	28	18	14
Antal företag vi fört aktiv dialog med	52 ¹	52	52	61

¹ Inkluderar inte de 66 energibolag vi fört dialog med i samband med det breddade urvalet som beskrivs på sidan 8.

SISTA UTVÄGEN

Det finns flera exempel där dialogen vi fört med företag lett till förbättringar och brister korrigerats. Men ibland räcker inte aktiv påverkan. Då säljer KPA Pension innehavet och utesluter företaget från framtida placeringar tills att en förändring har skett. Uteslutningen beslutas av vår bolagsstyrningskommitté som leds av Folksams vd Anders Sundström. KPA Pensions vd, Lars-Åke Vikberg, deltar. Att utesluta företag ur vår placeringsportfölj är den sista utvägen då vi inte lyckats åstadkomma en förändring. En försäljning av innehavet kan dock bli en stark markering, i synnerhet då flera andra aktörer gör samma sak.



Tillsammans kan ansvarsfulla ägare påverka de stora oljebolagen i rätt riktning. Även om vi har olika utgångspunkter så har vi många gemensamma mål.

Kerstin Grönwall, miljöchef på KPA Pension.



Oljesandutvinning i Alberta, Kanada under 2009. KPA Pension engagerade sig i oljesandfrågan under året genom bolagsstyrning, besök och dialoger. FOTO: David Dodge, The Canadian Parks and Wilderness Society.

Globalt samarbete

KPA Pension samarbetar med en rad olika organisationer som på global nivå bevakar brott mot internationell rätt. Ett exempel är Human Rights Watch. KPA Pension följer deras rapporter kontinuerligt och följer upp de incidenter som rör våra placeringar.

Uteslutna företag per kategori

Mänskliga rättigheter	5
Miljö	155
Korruption	0
Tobak	11
Vapen	76
Alkohol	25
Spelverksamhet	45
Totalt	317

Vid 2009 års slut uteslöt vi totalt 317 bolag från investering. Inom kategorin mänskliga rättigheter och miljö har bolagen uteslutits då KPA Pension bedömt att de inte går att påverka. Fullständig lista på vilka bolag som är uteslutna går att läsa på www.kpa.se.

Barrick Gold Corp

Kanadensiska Barrick Gold Corp är ett guldgruvbolag som har verksamhet över hela världen. Under året tvingades vi, och Folksam, sälja innehavet sedan uppgifter framkommit om stora brister i deras miljöarbete i Papua Nya Guinea som bland annat lett till att farliga grundämnen runnit ut i lokala vattenkällor. Trots aktiv dialog visade Barrick Gold Corp inga planer på förändring. Även norska statens pensionsfond sålde sitt innehav. Sammantaget en tydlig markering mot bolaget.

Total

Det är aldrig lätt att besluta om försäljning. Gränsdragningar är svåra att göra. Hur gör vi exempelvis när ett framgångsrikt bolag som är vägledande inom miljö och mänskliga rättigheter samtidigt är verksamma i en diktatur? Franska Total är ett integrerat olje- och gasbolag med verksamhet i mer än 130 länder. KPA Pension uteslöt tidigare Total av miljöskäl. Men efter att bolaget gjort stora förbättringar investerade vi i bolaget på nytt. Under året riktades dock kritik mot att Total var verksamt i militärdiktaturen Burma. KPA Pension valde efter intensiv dialog med bolaget att inte avyttra innehavet. Total har en väl uppbyggd policy och tydlig rapportering för verksamheten i Burma. KPA Pensions bedömning var att det fanns stora risker för negativa effekter för lokalbefolkningen om Total skulle försvinna från Burma och ersättas av ett annat bolag utan lika höga etiska krav. För att kunna fortsätta påverka valde vi därför att behålla innehavet.

GENOMLYSNING AV VÅRA ETISKA PLACERINGAR

Det finns inget entydigt svar på frågan om vad etiska placeringar är. När KPA Pension gör marknadsöversikter ser vi att olika förvaltare har olika definitioner och kriterier för vad som gör just deras fonder etiska. Inom KPA Pension för vi därför en ständig dialog kring utveckling och utformning av de etiska placeringskriterierna. Under 2009 gjorde vi en genomlysning av våra etiska kriterier och bjöd in en rad experter på området för att de skulle bidra med sin syn på hur vi kan vidareutveckla vår inriktning.

Bland annat gav vi i uppdrag till Lars G Hassel, professor i redovisning och revision vid Handelshögskolan vid Umeå Universitet, att belysa den fråga som ofta kommer upp i diskussioner kring etiska placeringskriterier: Ger etiska placeringar sämre avkastning än om man inte tar etiska hänsyn? Hassel konstaterar att det under senare tid kommit en rad nya forskningsrapporter som tyder på att det inte finns någon skillnad i avkastning för bolag med etiska kri-

terier på längre sikt. Snarare är den dominerande uppfattningen att företag som får bra betyg i relation till etiska kriterier också är väl-skötta, lönsamma, har kontroll över sina risker och ger ett premium på aktiemarknaden.

KPA Pension bjöd även in docent Tomas Brytting, forskningsledare vid Ersta Sköndal Högskola, för att utifrån ett moralfilosofiskt resonemang tydliggöra vad KPA Pensions etiska profil innebär och hur den kan stärkas. Med tanke på att KPA Pension omfattar så många kunder, menar Tomas Brytting att KPA Pension ska utgå från en allmän etisk värdegrund baserad på generella författningstexter och internationella överenskommelser. KPA Pension ska genom sin pensionsförvaltning främja en rad allmänna etiska värden som exempelvis värdighet, frihet, jämställdhet, mänskliga rättigheter och en hållbar miljö. KPA Pension måste också motivera sina olika beslut utifrån pensionsförvaltningsetikens principer om trygghet, effektivitet, långsiktighet och värdeskapande.

MÅL OCH FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN 2010

Utöver vårt löpande arbete med företagsbesök, aktiv påverkan och ett stort samhällsengagemang kommer vi under 2010 särskilt att arbeta med följande förbättringsområden:

Vapenkriteriet: Som en följd av genomlysningen 2009 har ett externt screeningföretag fått uppdraget att ytterligare analysera vapenkriteriet. Resultatet kommer att behandlas i KPA Pensions styrelse under hösten 2010.

Spelkriteriet: På uppdrag av KPA Pensions styrelse kommer en utredning genomföras för att belysa hur spelkriteriet skulle kunna påverkas av en avmonopolisering av spelmarknaden.

Kommunikation: Under hösten 2010 kommer kommunikationen kring CSR och etiska placeringar att ses över med ambition att göra arbetet mer transparent och tydligt.



KPA Pension ska genom sin pensionsförvaltning främja en rad allmänna etiska värden som exempelvis värdighet, frihet, jämställdhet, mänskliga rättigheter och en hållbar miljö.

Tomas Brytting, forskningsledare Ersta Sköndals Högskola.



Icke minröjt område i den kambodjanska byn O Ampil. Under 2008/2009 såg KPA Pension till att röja 20 000 kvadratmeter mark runt byn genom kampanjen "Röj en mina" i samarbete med Svenska FN-förbundet. Foto: Svenska FN-förbundet.

KPA Pensions samhällsengagemang

Utöver arbetet med aktiv påverkan i kapitalplaceringarna engagerar sig KPA Pension i flera olika verksamheter och projekt. När vi gör det så utgår vi från kundernas värderingar. Här följer några exempel på engagemang som har varit i fokus under 2009.

RÖJ EN MINA

Mot bakgrund av det uteslutande vapenkriteriet var ett av våra viktigaste projekt ett minröjningsarbete i Kambodja tillsammans med Svenska FN-förbundet. Under 2009 röjde vi 20 000 kvadratmeter mark i byn O Ampil. Och vi besökte och följde arbetet på plats. Insatsen har gjort att byborna kan leva ett normalt liv. I maj 2009 deltog KPA Pension under en insamlingskväll till förmån för Röj en mina i regi av studentföreningen Sife i Umeå. I november 2009 deltog KPA Pension i en paneldebatt under ett frukostseminarium i regi av det svenska nätverket mot klustervapen: "Explosiva investeringar – ett minfält". KPA Pension fortsätter sitt engagemang i projektet Röj en mina under 2010.

RÄDDA MAMMORNA

Inom ramen för arbetet med mänskliga rättigheter sponsrade KPA Pension insamlingsgalan för Röda Korsets kampanj Rädda mammorna. Kampanjen är en av flera som KPA Pension stöttat genom åren. Röda Korsets program innebär bland annat att kvinnor i Sudan får mödravård. I DR Kongo där sexuellt våld mot kvinnor varit utbredd erbjuder programmet stödinsatser och psykosocial hjälp.

VI-SKOGEN

Eftersom miljöarbetet är centralt för oss har vi engagerat oss i Vi-skogen som är ett trädplanteringsprojekt som syftar till att skapa ett grönt bälte runt Victoriasjön i Afrika. KPA Pension har planterat 32 000 träd sedan 1998. I verkligheten är det betydligt fler träd eftersom man i stor utsträckning även direktsår frön. Engagemanget har i stor grad bidragit till att vi idag klimatkompenserar vår verksamhet. Det har också en viktig betydelse för lokalbefolkningen och den sociala strukturen i form av skolor, bostäder och arbetstillfällen. 20 planterade träd kan under ett år försörja en hel familj.

Organisationer och nätverk där KPA Pension har engagemang

FN Global Compact – Global Compact Nordic Network och dess motsvarande svenska organisation Globalt ansvar.

UNEP FI – United Nations Environmental Programme – Finance Initiative. FN-överenskommelse om miljöanpassning av verksamhet i ett hållbart samhälle.

PRI – The principles for responsible investments. Ett FN-initiativ för ansvarfulla investerare.

Svenska FN-förbundet – Ett flerårigt samarbete framför allt med inriktning på minröjning i Kambodja.

FN-fonden – Stiftelsen för ett starkare FN. Startades 2006 som en insamlingsstiftelse till stöd för FN och internationella utvecklingsprojekt.

Svenska Naturskyddsföreningen

Röda Korset

Vi-skogen

Transparency International Sverige – En oberoende ideell organisation som arbetar med att kartlägga och motverka korruption i alla dess former.

SIS – En organisation som arbetar med standarder, och att sprida kunskap om dem. KPA Pension medverkar i arbetet med att ta fram ISO 26000, en ny standard inom socialt ansvarstagande.

”

Det är mycket viktigt att vi fortsätter att ta vårt ansvar genom till exempel aktivt samhällsengagemang. Under det senaste året har vi framför allt engagerat oss i kampen mot minor”.

**Sofia Hagman, CSR-ansvarig
KPA Pension.**



Acaciaträd i Vi-skogen. Träden kan bli hela 30 meter höga och har blommor som lokala bönder kan omvandla till honung. KPA Pension har planterat över 32 000 träd i Vi-skogen sedan 1998. Foto: Henrik Brundin/Vi-skogen.

KPA Pensions ekologiska fotavtryck

Miljökraven som vi ställer för våra etiska placeringar är viktiga. Det är där vi kan göra störst skillnad för framtiden. Men att ställa etiska krav kräver också att vi själva agerar föredömligt. Vi ska ställa lika höga krav på oss själva som på de företag vi investerar i. 1998 blev KPA Pension det första finansiella bolaget i Europa som blev miljöcertifierat enligt ISO 14001. Sedan dess har vi systematiskt minskat våra koldioxidutsläpp. Idag drar KPA Pension sitt strå till stacken genom aktivt arbete för att reducera utsläppen av växthusgaser och genom olika kompensationsprogram.

SÅ REDUCERAR VI VÅRA KOLDIOXIDUTSLÄPP

Vårt miljöarbete utgår från en helhetssyn på miljön. Vi arbetar med Sveriges 16 nationella miljömål som riktmärke för vår verksamhet och anpassning till Stockholm stads miljöprogram. Varje vd i KPA Pensions olika bolag är ansvarig för dess tillämpning. Vår miljöchef ser sedan till att målen efterlevs och stödjer standardkraven som är uppsatta. All personal genomgår i sin tur en miljöutbildning för att kraven ska kvalitetssäkras och för att bibehålla en bra kunskapsnivå bland medarbetarna. KPA Pensions koldioxidutsläpp har successivt minskat. Våra främsta effektiviseringsområden har varit uppvärmning/elförsörjning och resor.

Fastighet: Sedan första kvartalet 2007 bedriver vi verksamheten i Folksam lokaler i Stockholm. Fastigheten är sedan 2008 klassad som "Green Building" vilket innebär minskad energiförbrukning med 25 procent jämfört med kraven i Boverkets byggregler.

Uppvärmning/elförsörjning: Våra lokaler uppvärms med fjärrvärme som till stor del produceras av biobränslen. Elförsörjningen kommer uteslutande från vindkraftverk.

Resepolicy: Eftersom KPA Pensions kunder finns i hela Sverige är tjänsteresorna av naturliga skäl den aktivitet som skapar mest koldioxidutsläpp. I vår resepolicy har vi tydliga riktlinjer för hur tjänsteresor ska göras. Exempelvis ska resor under 50 mil ske med tåg medan flyg endast tillåts vid resor över 50 mil. Policyns tydlighet har resulterat i ett ökat tågresande och minskade

Sveriges 16 nationella miljömål

KPA Pensions verksamhet utgår från Sveriges miljömål. 1999 antogs 15 miljö kvalitetsmål av Sveriges riksdag (det 16:e tillkom 2005). Målen anger vilka kvaliteter miljön ska ha till år 2025. Bland målen finns att minska utsläpp av växthusgaser, svavel- och kvävedioxid och ozonnedbrytande ämnen samt insatser till att preservera miljö och djurliv.

48 %

Så mycket minskade KPA Pension koldioxidutsläppen på fjärrvärme från 1998 fram till 2009.

UNEP FI

KPA Pension har år 2002 skrivit på UNEP FI (United Nations Environmental Program Finance). Att medverka i FNs program innebär ett åtagande om att ekonomisk utveckling måste vara förenlig med social välfärd och sund miljö. För KPA Pension innebär det att vi förbinder oss att lyfta fram huvudfrågor som den globala uppvärmningen. Det rör exempelvis minskning av koldioxidutsläpp och effektivare användning av resurser.



Världens framtid vilar i våra händer. Gemensamt kan människan styra utvecklingen. KPA Pensions egen verksamhet ska vara en del av framtidens hållbara samhälle.

Miljökrav vid inköp

Vår kontorsverksamhet ska så långt som möjligt vara anpassad för en hållbar utveckling. När vi nyinvesterar väljer vi miljögodkänd utrustning. Vi använder oss av leverantörer med god affärsetik med program för jämställdhet, kvalitet och god miljö.

11 196

Så många träd har vi planterat för att kompensera vår pappersförbrukning sedan 1997.

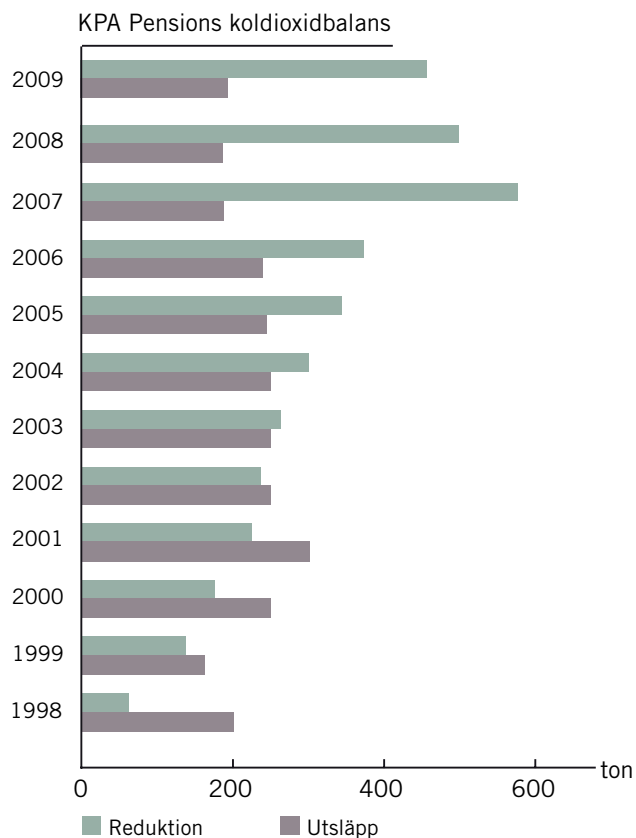
koldioxidutsläpp. 2009 ökade utsläppen dock något. Detta beror främst på ett intensivt verksamhetsår där fler resor än normalt gjorts till utlandet. Koldioxidutsläppen för våra tjänsteresor har ändå minskat med cirka 40 procent jämfört med 1999.

SÅ KOMPENSERAR VI FÖR VÅRA KOLDIOXIDUTSLÄPP

När KPA Pension 1998 etablerade samarbetet med Vi-skogen i Afrika var avsikten att kompensera för de utsläpp av växthusgaser, i synnerhet koldioxid, som kontorsverksamheten gav upphov till.

Vi åtog oss att varje år plantera minst 2 000 träd. År 2003 nåddes ett delmål då kompensationen i form av trädplantering låg i nivå med utsläppen. Samarbetet med Vi-skogen har också ytterligare en viktig dimension då lokalbefolkning runt Victoriasjön får en inkomstkälla. Alla träd som planteras är i symbios med näringen i området och ger bättre marker, förhindrar jorderosion och ger frukter som kan skördas.

Vi kompenserar också för personalens arbetsresor. Från och med 2007 har vi valt att kompensera faktiska utsläpp från uppvärmning, tjänsteresor samt personalens resor till och från arbetet genom att köpa utsläppsrätter av Naturskyddsföreningen. Sedan några år innebär det att vår kompensation vida överstiger de utsläpp som kontorsverksamheten och personalens tjänste- och arbetsresor ger upphov till.



PAPPER – VÅR FRÄMSTA FÖRBRUKNINGSVARA

Papper är vår största förbrukningsvara i verksamheten. Vår pappersförbrukning kompenseras genom vår trädplantering. Under 2009 har vi också gett 262 000 av våra kunder inom tjänstepensionsavtalet KAP-KL valmöjlighet att få legala värdebesked via internet istället för i pappersform. Något som på sikt kommer att minska vår pappersmängd.

MÅL OCH FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN 2010

KPA Pensions huvudmål med det interna miljöarbetet är att vara ett koldioxidkompenserat företag. Det målet uppnår vi med god marginal idag. För 2010 gäller det att upprätthålla den höga standard KPA Pension arbetat efter sedan 1998. Bland nya aktiva åtgärder kommer vi att under året erbjuda ytterligare 157 000 kunder möjlighet att få värdebesked digitalt istället för på papper.



Alla måste ta sitt ansvar i klimatfrågan och utifrån den egna verksamheten göra vad som är möjligt för att reducera sina koldioxidutsläpp.
Kerstin Grönwall, miljöchef på KPA Pension.

Energi	2009	2008	2007	2006	2005
Fjärrvärme (MWH/år)	418	406	413	392	404
Elanvändning (MWH/år)	927	998	1039	982	943
Fjärrkyla (MWH/år)	0	0	0	483	417
Resor i tjänsten	2009	2008	2007	2006	2005
Bil (1000 km/år)	236	230	308	220	314
Flyg (1000 km/år)	265	233	388	232	274
Tåg (1000 km/år)	280	310	309	240	276
Total resesträcka (1000 km/år)	782	773	1006	962	815
Utsläpp av koldioxid	2009	2008	2007	2006	2005
Fjärrvärme (ton CO ₂ /år)	50	48	49	47	48
Fjärrkyla (ton CO ₂ /år)	0	0	0	4	3
Tjänsteresor (ton CO ₂ /år)	74	64	93	58	74
Totalt (ton CO ₂ /år)	124	112	142	105	122
Medarbetarundersökning avseende miljöarbetet	2009	2008	2007	2006	2005
KPA Pension beaktar miljön i sitt arbete? Ja, svarar	88 %	89 %	88 %	90 %	94 %
Är du själv miljömedveten? Ja, svarar	74 %	75 %	76 %	75 %	78 %
Lever KPA Pension som man lär? Ja, svarar	84 %	85 %	94 %	89 %	91 %



KPA
PENSION

Medarbetarfakta 2009

- Utvecklingssamtal genomfördes med 95 procent av medarbetarna.
- Andelen medarbetare som omfattades av kollektivavtal var 100 procent.
- Tre procent av medarbetarna var representerade i kommittéer för hälsa och säkerhet.



Folksam

90

ÖRSÖCKGATAN

Vår personal – kompetens och hälsa i fokus

Ett av våra viktigaste kärnvärden för våra anställda är kompetens. Det är ett kärnvärde som i hög grad kännetecknar de som arbetar på KPA Pension. Kundnöjdhetsundersökningar visar att våra medarbetare har hög kunskap och stort engagemang för sitt arbete. Ett systematiskt arbete där vi ständigt utvecklar våra medarbetares kompetens är en stor förklaring till framgången. Det gör också att vi är en attraktiv arbetsplats där våra medarbetare trivs och kan utvecklas.

VÅRA MEDARBETARES KOMPETENS

KPA Pensions arbetsgivarkunder har idag ett allt större behov av anpassade tjänster i sin verksamhet. Våra kunder är samtidigt mer medvetna och kunniga. Det ställer krav på kompetenta medarbetare, flexibel organisation och ett attraktivt arbetsgivarvarumärke. För att motsvara dessa krav har vi under året gjort flera viktiga satsningar avseende kompetensutveckling. Dels har vi stärkt vår interna kompetensnivå genom att erbjuda karriärplanering för alla medarbetare. Syftet är att få stöd i att själv ta ansvar för sin kompetens och samtidigt utveckla den. Dels har vi erbjudit utbildningar i coachande ledarskap med syfte att ge tydligare feedback och tydliggöra förväntningar och krav. Förväntade resultat av åtgärderna är att vi ska kunna arbeta ännu mer lösnings- och affärsinriktat mot våra kunder, oavsett om det är arbetsgivare eller privatpersoner.

HÄLSAN I FOKUS

KPA Pension har i flera år arbetat målmedvetet med att minska sjukfrånvaron. Vi erbjuder våra medarbetare bland annat hälsokontroller och stresshanteringsprogram för att förebygga ohälsa. Våra chefer har genomgått utbildning i arbetsmiljöfrågor. Under 2009 genomgick samtliga chefer en utbildning i arbetsmiljöarbete och rehabiliteringsfrågor med fokus på att upptäcka och reagera på tidiga signaler på ohälsa. Vi ser stora positiva förändringar i vår sjukfrånvaro tack vare dessa åtgärder. 2008 var den totala sjukfrånvaron 5 procent. I slutet av 2009 hade den sjunkit till 3,3 procent. Den största minskningen har gjorts bland långtidssjuka medarbetare och bland kvinnor över 50 år.

”

Vi strävar efter att våra medarbetare ska representera den mångfald av erfarenheter, kunskaper och förmågor som finns i vår omvärld. Det skapar förutsättningar för att våra kunder ska känna sig förstärkta och sedda i sina olika behov.

Eva Hagberg, HR.

Bonus inget för KPA Pension

I KPA Pension finns inga bonussystem eller andra rörliga ersättningar till företagsledningen. Vi röstar även regelbundet mot oskäliga belöningsystem i de bolagsstämmor som vi medverkar i. Tillträdande vd Lars-Åke Vikberg har en årslön på två miljoner kronor. Detaljer om ersättning till ledande befattningshavare finns i KPA Pensionsförsäkrings årsredovisning.

Avtal med Falck Healthcare

Det oberoende företaget Falck Healthcare erbjuder en telefonbaserad informations- och vägledningstjänst där våra anställda dygnet runt kan få omedelbar hjälp med psykosociala, privatjuridiska eller ekonomiska frågor.



KPA Pension och jämställdhet

KPA Pension har en jämställdhetsplan. Den innebär att vi ska erbjuda alla anställda, oavsett kön, lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Årets medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen, som för första året genomfördes för alla bolag inom Folksam, gav en svarsfrekvens på 95 procent för KPA Pension. Resultatet är positivt på flera områden. Bland annat anser våra medarbetare att vi arbetar miljömedvetet och värnar om varandras hälsa och välbefinnande. Vi följer upp mål, planer och beslut regelbundet samt uppmuntrar till idéer och initiativ. Däremot fick samarbetet med övriga verksamhetsområden inom bolagen i Folksam sämre betyg.

VI ARBETAR FÖR MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

KPA Pensions mål med jämställdhets- och mångfaldsarbetet är på sikt att ta tillvara alla medarbetares kompetens. KPA Pension vill befinna sig i framkant när det gäller dessa frågor. Det gör oss till en mer attraktiv arbetsgivare och vi blir ett kompetentare företag. Under 2009 har alla chefer utbildats i mångfaldsfrågor. Syftet var att tydliggöra kopplingarna mellan mångfald, kompetens och affärsnytta. Gemensamt har vi tittat på hur vi ska ta tillvara på medarbetares olikheter och kompetenser.

I KPA Pension har vi också rutiner för att fånga upp signaler som kan leda till någon form av diskriminering. Vi har inte behövt hantera någon anmälan om diskriminering men fortsätter det förebyggande arbetet. Lokala handlingsplaner och en aktiv diskussion om mångfald är en central del i det.

PERSONALENS PENSIONER

KPA-gruppens tjänstepensionsåtagande till de anställda är tryggt i KPA Pensionsförsäkring AB. Pensionsplanen, KPA-planen, är i huvudsak en förmånsbestämd plan med en mindre premiebestämd del. 2009 års pensionskostnad uppgick till 39,6 miljoner kronor (58,4 år 2008). Pensionsrätt för äldre pensionsavtal tryggas i KPA ABs Pensionsstiftelse för före detta anställda. Värdet på tillgångarna i KPA ABs Pensionsstiftelse uppgick till 35,3 miljoner kronor (32,6) medan de tryggade pensionsåtagandena motsvarade - 29,2 miljoner kronor (- 30,3).

MÅL OCH FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN 2010

Ett viktigt utvecklingsområde framöver är att jämna ut könsfördelningen. I vår personalstyrka är idag 62 procent kvinnor och 38 procent män. Men i chefsbefattningar är rollerna exakt de omvända. Vid framtida rekryteringar har vi därför som mål att det underrepresenterade könet ska ha företräde då kompetenserna är likvärdiga. Vi ska även genomföra en lönekartläggning i syfte att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Vi noterar också att könsfördelningen i våra styrelser inte speglar den hos våra medarbetare och kunder och följer frågan.

Svaga resultat i våra årliga medarbetarundersökning Fokus lyfts regelbundet upp. Ett utvecklingsområde för 2010 är att öka samarbetet med övriga verksamhetsområden inom bolagen i Folksam.

Medarbetare	2009	2008	2007	2006	2005
Antal medarbetare	317	331	361	365	377
Man/Kvinna	121/196	120/211	130/231	123/242	129/248
Medelålder	46	45	46	46	45
Antal chefer	32	36	38	40	37
Man/Kvinna	20/12	19/17	22/16	22/18	21/16
Personalomsättning	9,6 %	14,8 %	11,0 %	9,2 %	7,4 %
Åldersfördelning					
- 29 år	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %
30 - 39 år	24 %	27 %	24 %	22 %	22 %
40 - 49 år	34 %	31 %	30 %	32 %	33 %
50 - 59 år	26 %	27 %	27 %	26 %	25 %
60 år -	10 %	10 %	14 %	15 %	15 %
Anställningsform medarbetare					
Tillsvidareanställda	97 %	97 %	97 %	97 %	95 %
Visstidsanställda	3 %	3 %	3 %	3 %	5 %
Heltidsanställda	85 %	82 %	85 %	82 %	80 %
Deltidsanställda	15 %	18 %	15 %	18 %	20 %
Fackföreningsanslutna	72 %	70 %	64 %	68 %	72 %
Könsfördelning ledning - Man/Kvinna					
Könsfördelning samtliga styrelser	75/25 %	72/28 %	67/33 %	64/36 %	69/31 %
KPA Pensions företagsledning	67/33 %	57/43 %	80/20 %	60/40 %	60/40 %

Total sjukfrånvaro 2009 (2008)	Män	Kvinnor	Totalt
Ålder			
- 29 år	1,1 (3,9) %	1,7 (2,4) %	1,5 (2,8) %
30 - 49 år	2,2 (2,0) %	4,4 (5,7) %	3,6 (4,4) %
50 år -	2,9 (3,7) %	3,2 (7,8) %	3,1 (6,1) %
Totalt	2,5 (2,8) %	3,9 (6,3) %	3,3 (5,0) %
Varav långtidssjukfrånvaro 2009* (2008)			
Ålder			
- 29 år	0,0 (0,0) %	0,0 (0,0) %	0,0 (0,0) %
30 - 49 år	21,8 (24,5) %	48,9 (58,7) %	43,1 (53,2) %
50 år -	65,3 (50,1) %	29,9 (72,6) %	44,8 (67,0) %
Totalt	42,9 (38,5) %	42,8 (63,8) %	42,8 (58,6) %

* Anges i procent av total sjukfrånvaro

Ekonomisk femårsöversikt

KPA Pensions verksamhet består övergripande av två delar, pensionsadministration och försäkring.

PENSIONSADMINISTRATION

Resultatet i verksamheten för pensionsadministration påverkas av hur mycket avgifter (administrationsintäkter) som betalas in av arbetsgivarna och hur stora kostnader som KPA Pension har för att utföra dessa administrativa uppdrag från arbetsgivarna.

FÖRSÄKRING

I Försäkringsverksamheten, övergripande, påverkas resultatet under året av: hur mycket pengar som betalas in (premier), vilka kostnader som KPA Pension har haft (driftskostnader), hur mycket skatt KPA Pension betalar in till staten (skatt), hur mycket ersättning till efterlevande och ålderspensionärer som har betalats ut (försäkringsersättningar), hur värdet på de finansiella tillgångarna har förändrats inklusive utdelningar (kapitalavkastning), samt hur värdet idag på de utbetalningar som ska ske i framtiden har förändrats (förändring försäkringstekniska avsättningar).

VERKSAMHETEN I SIFFROR (tkr)	2009	2008	2007	2006	2005
SKAPAT EKONOMISKT VÄRDE					
Premieinkomster	7 202 669	6 978 642	6 972 372	6 396 629	6 990 121
Administrationsintäkter	159 103	154 287	144 182	139 472	139 522
Kapitalavkastning netto i försäkringsrörelsen	7 487 634	2 050 951	-1 369 401	1 117 067	3 653 844
DISTRIBUERAT VÄRDE					
Driftkostnader	-407 744	-423 676	-415 360	-399 860	-407 236
- varav personalkostnader	-248 089	-252 157	-244 902	-233 344	-223 660
Försäkringsersättningar	-1 618 429	-1 429 687	-1 272 039	-1 076 267	-944 772
Förändring försäkringstekniska avsättningar	2 618 952	-10 051 936	-933 288	-1 431 195	-6 703 046
Skatter	-548 078	-664 396	-662 374	-637 344	-719 718
ÅTERSTÅENDE EKONOMISKT VÄRDE	2009	2008	2007	2006	2005
Årets resultat i försäkringsrörelsen	14 926 534	-3 131 969	2 805 762	4 474 559	891 704
Årets resultat i administrativa verksamheter	-8 809	5 267	3 986	1 418	9 031

EKONOMISKA NYCKELTAL

Förvalt kapital	2009	2008	2007	2006	2005
KPA Livförsäkring AB	3 961 680	3 699 250	3 597 000	3 431 000	3 262 000
KPA Pensionsförsäkring AB, Trad	59 091 974	47 937 575	40 559 000	37 053 000	32 257 000
KPA Pensionsförsäkring AB, Fond*	3 899 057	2 695 093	3 402 368	3 239 443	2 618 933
Direkt fondsparande och PPM	1 924 664	1 474 633	1 998 180	1 971 823	1 527 117
Summa	68 877 375	55 806 551	49 556 548	45 695 266	39 665 050
Förvaltningskostnadsprocent					
KPA Livförsäkring AB	0,5	1,0	0,7	1,0	0,9
KPA Pensionsförsäkring AB, Trad	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
Solvensgrad					
KPA Livförsäkring AB	167%	179%	176%	145%	139%
KPA Pensionsförsäkring AB, premiebestämd	172%	126%	148%	140%	125%
Driftkostnadsprocent					
KPA Livförsäkring AB	4,6	5,3	4,7	5,0	4,6
KPA Pensionsförsäkring AB, Trad	3,3	3,8	3,9	4,1	4,0
Totalavkastning i %					
KPA Livförsäkring AB	8,2%	2,6%	1,1%	2,3%	6,7%
KPA Pensionsförsäkring AB, trad	12,4%	6,3%	-3,0%	1,6%	10,2%
KPA Pensions kunder i siffror					
Tjänstepension KAP-KL individuell del	1 082 468	1 041 432	986 932	934 261	865 458
Privat pensionsförsäkring	33 360	35 466	37 556	38 256	39 468
Pensionärer	405 000	385 000	360 000	345 000	320 000
Kommuner/landsting och regioner	237 / 20	237 / 20	238 / 20	240 / 20	241 / 20
Övriga arbetsgivarkunder	ca 1000	ca 1000	ca 1000	ca 1000	ca 1000

Driftkostnadsprocent Driftkostnadernas andel (%) av premieinkomster. Visar hur stor del av spararnas premier som går till att täcka försäkringsbolagets kostnader.

Förvaltningskostnadsprocent Driftkostnadernas andel (%) av förvaltad kapital (placeringstillgångar). Visar hur stor del av allt sparandet som går till att täcka försäkringsbolagets kostnader.

Solvensgrad Förhållandet mellan bolagets tillgångar (minskade med finansiella skulder) och försäkringstekniska avsättningar gjorda för att täcka framtida försäkringsåtaganden.

Totalavkastning Summan av direktavkastning (efter avdrag för förvaltningskostnader) samt realiserade och orealiserade värdeförändringar på placeringstillgångarna.

GRI-index

Fylld cirkel = helt redovisad indikator, ofylld cirkel = halvt redovisad indikator

LA-indikator	Beskrivning	Redovisning	Sidhänvisning
Strategi och analys			
1.1	Vd:s uttalande	•	4-5
Organisationsprofil			
2.1	Organisationens namn	•	6-7
2.2	Huvudsakliga produkter och/eller tjänster	•	6-7
2.3	Operativ struktur	•	6-7
2.4	Lokalisering av huvudkontor	•	6-7
2.5	Verksamhetsländer	•	6-7
2.6	Ägarstruktur och företagsform	•	6-7
2.7	Marknader	•	6-7
2.8	Verksamhetens omfattning	•	6-7
2.9	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	•	6-7
2.10	Mottagna utmärkelser under redovisningsperioden		Ej relevant för 2009
Information om redovisningen			
3.1	Redovisningsperiod	•	2
3.2	Datum föregående redovisning	•	2
3.3	Redovisningscykel	•	2
3.4	Kontaktperson för redovisning	•	2
3.5	Process för att bestämma redovisningens innehåll	•	2
3.6	Redovisningens avgränsningar	•	2
3.7	Särskilda begränsningar i redovisningens omfattning	•	2
3.8	Redovisningsprinciper avseende dotterbolag, joint ventures		Ej relevant för KPA Pension
3.10	Jämförbarhet med tidigare rapporter	•	2
3.11	Väsentliga förändringar från föregående redovisningar	•	2
3.12	Tabell med GRI-index	•	30
Styrning, åtaganden och intressentrelationer			
4.1	Styrningsstruktur för organisationen	•	*
4.2	Styrelseordförandens roll i organisationen	•	*
4.3	Andelen oberoende, icke-verkställande styrelseledamöter	•	*
4.4	Metoder för aktieägare och anställda att framföra rekommendationer till styrelse och ledning	•	*
4.14	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	•	2
4.15	Princip för identifiering och urval av intressenter	•	2
Ekonomi			
EC 1	Genererat och distribuerat direkt ekonomiskt värde	•	28-29
EC 3	Värdet av organisationens förmånsbestämda åtaganden	•	26

Miljö			
EN 16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	•	21-23
EN 17	Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	•	21-23
EN 18	Åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser	•	21-23
Mänskliga rättigheter			
HR 4	Fall av diskriminering	•	26
Arbetsvillkor och arbetsmiljö			
LA 1	Totalt antal anställda	•	27
LA 2	Personalomsättning	•	27
LA 4	Procent av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	•	24
LA 6	Andel av personalen som representeras i kommittéer får hälsa och säkerhet	•	24
LA 7	Omfattningen av skador och sjukskrivningar **	○	25-27
LA 8	Utbildning, träning, rådgivning, förebyggande åtgärder och riskhanteringsprogram avseende allvarliga sjukdomar	○	25-27
LA 12	Andel anställda som deltar i regelbundna utvecklingssamtal	•	24
LA 13	Sammansättning av företagsledning och övriga anställda	•	25-27
Produktansvar			
PR 5	Kundtillfredsställelse	•	7
PR 6	Lagar, standarder och koder för marknadskommunikation	○	9
Aktivt ägarskap			
FS 1	Polycys för miljö och sociala faktorer tillämpade på affärsområden	•	13
FS 2	Process för att screena för sociala och miljömässiga risker	•	13-16
FS 5	Interaktion med kunder och intressenter om risker och möjligheter med hållbarhetsfrågor	•	9, 13-16
FS 10	Antal företag med vilka dialog förts kring miljö och sociala frågor	•	8, 15
FS 11	Andel investeringar som genomgår screening	•	13
FS 12	Polycys för röstning på bolagsstämmor	•	14-15

* se KPA ABs bolagsstyrningsrapport 2009 på www.kpa.se

** Personskador och frånvaro pga skador förekommer inte i verksamheten och redovisas därför inte.

