

## Innehållsförteckning

Konsumentkooperationens pensionsstiftelse – den ansvarsfulla ägaren .....	5
Pensionsstiftelsen och bolagsstämmor .....	5
Stämposäsongen 2022: En efterlängtd återkomst till fysiska bolagsstämmor .....	5
Röstning på bolagsstämmorna 2022 .....	7
AAK .....	7
AddLife .....	7
Alfa Laval .....	7
Arjo .....	7
Assa Abloy .....	7
Atlas Copco .....	7
BHG Group .....	7
Bilia .....	7
BillerudKorsnäs .....	7
Boliden .....	7
Castellum .....	8
Dometic Group .....	8
Electrolux .....	8
Elektä .....	8
Epiroc .....	8
EQT .....	8
Ericsson .....	8
Essity .....	8
Fabege .....	8
Fastighet AB Balder .....	8
Getinge .....	8
Handelsbanken .....	9
Hennes & Mauritz .....	9
Hexagon .....	9
Husqvarna .....	9
Industrivärden .....	9
Investor .....	9
JM .....	9
Kinnevik AB .....	9
MIPS .....	9

NIBE Industrier .....	9
Sagax .....	9
Sandvik .....	10
Sinch .....	10
SEB .....	10
Skanska .....	10
SKF .....	10
SSAB .....	10
Svenska Cellulosa AB .....	10
Swedbank .....	10
Swedish Orphan Biovitrum (SOBI) .....	10
Tele2 .....	10
Telia Company .....	10
Trelleborg .....	11
Volvo .....	11
Frågor & Svar .....	12
Fråga till AAK (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	12
Svar från vd i AAK .....	12
Fråga till AddLife (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	12
Svar från vd i AddLife .....	13
Fråga till Alfa Laval (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	13
Svar från vd i Alfa Laval .....	13
Fråga till Arjo (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	13
Svar från vd i Arjo .....	14
Fråga till Assa Abloy (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	14
Svar från vd i Assa Abloy .....	14
Fråga till Atlas Copco (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	14
Svar från vd i Atlas Copco .....	14
Fråga till Balder (poströst, fråga ställd via e-post) .....	15
Svar från vd på Balder .....	15
Fråga till BHG (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	15
Svar från vd och ESG ansvarig på BHG .....	15
Fråga till Bilia (poströst, fråga ställd via e-post) .....	15
Svar från vd i Bilia .....	16
Fråga till Billerud Korsnäs (fråga ställd vid fysisk stämman) .....	16
Svar från vd i Billerud Korsnäs .....	16

Svar från produktionschef i Billerud Korsnäs.....	16
Fråga till Boliden (fråga ställd vid fysisk stämma).....	17
Svar från vd i Boliden .....	17
Fråga till Castellum (fråga ställd vid fysisk stämma).....	17
Svar från vd och styrelseordförande Castellum.....	18
Fråga till Dometic (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	18
Svar från vd och styrelseordförande i Dometic .....	18
Fråga till Electrolux (digital stämma, fråga uppläst under stämman).....	18
Svar från vd i Electrolux .....	18
Fråga till Elekta (poströst, fråga ställd via e-post) .....	19
Svar från IR på Elekta .....	19
Fråga till Epiroc (fråga ställd vid fysisk stämma).....	19
Svar från vd i Epiroc .....	19
Fråga till EQT (digital stämma, fråga uppläst under stämman) .....	20
Svar från vd i EQT.....	20
Fråga till Ericsson (fråga ställd per telefon vid digital stämma).....	20
Svar från vd i Ericsson .....	21
Fråga till Essity (poströst, fråga ställd via e-post) .....	21
Svar från IR på Essity.....	21
Fråga till Fabege:.....	22
Svar från vd i Fabege.....	22
Fråga till Getinge (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	22
Svar från vd i Getinge.....	23
Fråga till H&M (digital stämma, fråga uppläst under stämman) .....	23
Svar från vd i H&M.....	23
Fråga till Hexagon (poströst, fråga ställd via e-post) .....	24
Svar från Hexagon.....	24
Fråga till Husqvarna (poströst, fråga ställd via e-post).....	24
Svar från Husqvarna.....	24
Fråga till Industrivärden (poströst, fråga ställd via e-post).....	25
Svar från IR på Industrivärden .....	25
Fråga till Investor (fråga ställd vid fysisk stämma).....	25
Svar från vd i Investor .....	25
Fråga till JM (poströst, fråga ställd via e-post).....	26
Svar från vd i JM.....	26
Fråga till Kinnevik (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	26

Svar från ordförande i Kinnevik .....	27
Svar från vd i Kinnevik.....	27
Fråga till MIPS (poströst, fråga ställd via e-post) .....	27
Svar från vd i MIPS .....	27
Fråga till Nibe (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	27
Svar från vd i Nibe .....	27
Fråga till Sagax (fråga ställd vid fysisk stämma).....	28
Svar från hållbarhetsansvarig på Sagax.....	28
Fråga till Sandvik (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	28
Svar från vd i Sandvik .....	28
Fråga till SCA (poströst, fråga ställd via e-post) .....	29
Svar från vd i SCA .....	29
Fråga till SEB (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	30
Svar från vd i SEB.....	30
Fråga till Svenska Handelsbanken, SHB (poströst, fråga ställd via e-post) .....	30
Svar från vd i SHB .....	30
Fråga till Sinch (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	31
Svar från Chefsjurist i Sinch.....	31
Fråga till Skanska (poströst, fråga ställd via e-post) .....	32
Svar från vd i Skanska.....	32
Fråga till SKF (poströst, fråga ställd via e-post).....	32
Svar från vd i SKF.....	33
Fråga till Sobi (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	33
Svar från vd i Sobi.....	33
Fråga till SSAB (poströst, fråga ställd via e-post) .....	33
Svar från vd i SSAB .....	33
Fråga till Swedbank (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	34
Svar från vd i Swedbank.....	34
Fråga till Tele 2 (fråga ställd vid fysisk stämma) .....	34
Svar från vd i Tele 2.....	34
Fråga till Telia (poströst, fråga ställd via e-post).....	34
Svar från vd i Telia.....	35
Fråga till Trelleborg (poströst, fråga ställd via e-post).....	35
Svar från vd i Trelleborg:.....	35
Fråga till AB Volvo (poströst, fråga ställd via e-post).....	36
Svar från vd i AB Volvo .....	36

## Konsumentkooperationens pensionsstiftelse – den ansvarsfulla ägaren

Ansvarsfull Kapitalförvaltning är Konsumentkooperationens pensionsstiftelses (Pensionsstiftelsen) strategi för att integrera hållbarhetshänsyn i de investeringar vi gör för våra kunders räkning. Genom att integrera hållbarhet i kapitalförvaltningen kan vi minska investeringsriskerna och samtidigt försöka bidra positivt till den framtida utvecklingen av samhället.

### Pensionsstiftelsen och bolagsstämmor

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

Pensionsstiftelsen anser att det är en ägares skyldighet att utöva rösträtten vid årsstämmor, och vi har som ambition att delta vid samtliga svenska årsstämmor där vi har innehav.

Vi har i drygt 15 års tid även använt stämmorna till att lyfta hållbarhetsfrågorna där de hör hemma: i ett bolags högsta ledning. Detta gör vi bland annat genom att ställa frågor till våra portföljbolags styrelseordförande och/eller vd i samband med stämmorna, och genom att årligen skriva ett brev till våra portföljbolags styrelseordförande inför stämamosäsongen.

### Stämamosäsongen 2022: En efterlängtd återkomst till fysiska bolagsstämmor

Även om ett stort antal stämmor under 2022 fortfarande hölls digitalt eller via poströstning, bidrog de nedmonterade coronarestriktionerna till en efterlängtd återkomst för fysiska årsstämmor under den senare delen av stämamosäsongen. Pensionsstiftelsen kunde därmed återigen ställa hållbarhetsrelaterade frågor till vd och eller styrelseordförande i samband med ett flertal stämmor. För de årsstämmor som hölls enbart med poströster valde vi i stället att skicka en fråga via e-post.

Inför varje stämamosäsong identifierar Ansvarsfullt ägande ett specifikt hållbarhetstema som ligger till grund för de frågor vi ställer vid stämmorna. I början av 2022 beslutades att årets frågor skulle ställas på temat mänskliga rättigheter. Detta frågetema var planerat redan våren 2020, men coronapandemin kom emellan.

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

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

En av årets mest uppmärksammade stämmor var årsstämman i Ericsson i mars. Bolaget har under lång tid haft omfattande utmaningar inom sitt antikorrupsionsarbete, vilket aktualiserades i februari 2022 då det blev känt i media att Ericsson kan ha betalat mutor till terrorsekten IS i Irak. Under den digitala stämman framförde vi tydligt våra förväntningar kring bolagets fortsatta

antikorrupsionsarbete, samtidigt som vi röstade emot ansvarsfrihet för styrelse och vd – bland annat mot bakgrund av den knapphändiga information Ericsson delat om händelsen.

Pensionsstiftelsen har under 2022 röstat vid 45 svenska årsstämmor. Pensionsstiftelsen var även representerat i valberedningen i Bilia, Trelleborg, SSAB och Swedbank, där vi självklart deltog vid respektive bolags årsstämma.

## Röstning på bolagsstämmorna 2022

### AAK

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### AddLife

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### Alfa Laval

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### Arjo

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### Assa Abloy

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### Atlas Copco

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### BHG Group

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### Bilia

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### BillerudKorsnäs

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

### Boliden

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Castellum

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Dometic Group

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Electrolux

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Elekta

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Epiroc

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## EQT

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Ericsson

Pensionsstiftelsen röstade nej till ersättningsrapporten och nej till ansvarsfrihet för bolagets vd och hela styrelse. I övrigt röstade Folksamgruppen för valberedningens och styrelsens förslag och rekommendationer.

## Essity

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Fabege

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Fastighet AB Balder

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Getinge

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.



## Handelsbanken

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Hennes & Mauritz

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Hexagon

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Husqvarna

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Industrivärden

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Investor

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## JM

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Kinnevik AB

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## MIPS

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## NIBE Industrier

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Sagax

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Sandvik

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Sinch

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## SEB

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Skanska

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## SKF

Pensionsstiftelsen röstade nej till det rörliga incitamentsprogrammet, i övrigt röstade vi för valberedningens och styrelsens förslag och rekommendationer.

## SSAB

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Svenska Cellulosa AB

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Swedbank

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Swedish Orphan Biovitrum (SOBI)

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Tele2

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Telia Company

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Trelleborg

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Volvo

Pensionsstiftelsen röstade för valberedningens och styrelsens samtliga förslag och rekommendationer.

## Frågor & Svar

Frågor har ställts direkt till vd vid de fysiska bolagsstämmorna och skickats per e-post till övriga bolag.

### Fråga till AAK (fråga ställd vid fysisk stämma)

AAK har högt ställda ambitioner när det kommer till ansvarsfulla inköp av palmolja, och ni har också gjort många framsteg under 2021. Jag läste i er årsrapport (sid. 26) att ni under fjolåret gav Proforest i uppdrag genomföra en riskanalys av mänskliga rättigheter i er leveranskedja för just palmolja, som sedan ska resultera i en handlingsplan med lansering senare under 2022.

Jag undrar om ni skulle kunna berätta mer om vilka slutsatser ni har kunnat dra av den här analysen, samt om ni kan ge någon uppdatering kring hur ni planerar att använda er av analysen i ert fortsatta arbete?

### Svar från vd i AAK

Tack för frågan. Palmolja är något vi har jobbat hårt med under lång tid. Innan jag adresserar själva frågan vill jag uppmana alla att läsa på om råvaran. Palmolja är absolut nödvändig för en hållbar livsmedelsproduktion och vi är övertygade om att det går att jobba med palmolja på ett hållbart vis. Det är inte nattsvart.

Vi har som sagt jobbat hårt och länge med palmolja, och har tidigare lagt mycket kraft på att stoppa avskogningen. Detta görs genom att öka själva spårbarheten i värdekedjan, och jag har ju nämnt en del om hur vi arbetat med det i mitt anförande, bland annat med satellitövervakning. Nästa steg efter att vi har fått till spårbarheten blir att jobba med mänskliga rättigheter, det är självklart också något vi behöver säkerställa, bland annat att det råder schyssta arbetsvillkor.

Analysen vi gjorde i fjol visar dock att så inte var fallet på vissa ställen. Vi har lyckats konstatera att det finns risker kring bland annat barnarbete, långa arbetsdagar och så vidare. Analysen har helt enkelt visat att det är ett högriskområde, vilket vi på sätt och vis redan var medvetna om.

Vi kommer nu använda oss av den här analysen till att ta fram ett antal aktiviteter med syfte att säkerställa att vi gör det här bättre och att vi är med och bidrar till bättre arbetsvillkor i vår värdekedja. Det här är dock ingenting vi kan uppnå själva, värdekedjan är komplex och det krävs samarbete med andra aktörer.

Vi befinner oss högt upp i värdekedjan men är självklart ändå beredda att ta detta ansvar. Vi kommer fortsätta jobba aktivt med det här under lång tid framöver.

\*\*\*

### Fråga till AddLife (fråga ställd vid fysisk stämma)

AddLife har många leverantörer världen över. Jag läste i er senaste årsrapport för 2021 (sid. 26) att ni förväntar er att era leverantörer respekterar internationellt erkända principer inom bland annat mänskliga rättigheter, och att ni löpande utvärderar efterlevnaden av er uppförandekod. Jag undrar om vd skulle kunna berätta mer om hur den här typen av leverantörsutvärderingar går till, samt vad ni har för verktyg att jobba med ifall ni upptäcker oegentligheter i er värdekedja kopplat till exempelvis arbetsvillkor och mänskliga rättigheter?

### Svar från vd i AddLife

AddLife har en väldigt decentraliserad organisation, vilket även innebär att vårt hållbarhetsarbete i stor utsträckning är decentraliserat. Vi har såklart en gemensam mall för vad varje bolag i koncernen ska utvärdera, men mycket av det operativa uppföljningsarbetet sker ute i våra bolag.

Vi har bland annat utbildat våra bolag i vår uppförandekod, som de sedan tar vidare till leverantörerna. Många leverantörer har i sin tur egna uppförandekoder. Ofta ser de i stort sett likadana ut som vår, gör dem inte det kan vi ha synpunkter på den och be dem följa vår kod.

Varje bolag i vår koncern följer sedan upp och utvärderar samarbetena med leverantörer. Ett exempel var i vårt bolag Mediplast, där vi var ute och gjorde en revision på plats hos vår leverantör. Vi konstaterade då att vi följde alla regler och lagar i landet. Rent generellt är vår ståndpunkt att så länge vi följer regler och lagar i de land våra leverantörer bedriver verksamhet måste vi vara nöjda med det.

\*\*\*

### Fråga till Alfa Laval (fråga ställd vid fysisk stämma)

I er senaste års- och hållbarhetsredovisning (sida 80-81) beskriver ni ert arbete med ansvarsfulla inköp. Ni arbetar aktivt med detta och det vill vi passa på att berömma er för. Ni nämner att er granskningsplattform för leverantörsgranskningar fokuserar på ett antal områden där ungdomsarbete är ett. Skulle ni kunna beskriva vad det är ni då inkluderar och hur den informationen värderas samt vad ni gör om ni hittar oegentligheter?

### Svar från vd i Alfa Laval

Vi tror att det viktigaste vi åstadkommer när vi granskar leverantörer är att hjälpa dem att bli bättre. Det vanligaste är inte att det dyker upp ett problem och så byter vi leverantör, utan vi upprättar en åtgärdslista och sedan följs saker upp. Det är klart att det finns en borte toleransgräns för hur länge man får segdra den här typen utav frågor, men så länge som vi upplever att vi förbättrar villkorssituationer hos leverantören så tenderar vi att fortsätta att arbeta tillsammans. Vi har tusentals leverantörer och vi kan inte granska överallt. Vårt team som jobbar med det här fokuserar just nu på Indien och Kina; dels två stora leverantörsmarknader, dels är det de marknader där vi upplever att vi kan ha mer omfattande problem, medan exempelvis den amerikanska inte har exakt samma utmaningar. Jag tror att vi i storleksordningen genomför 400 granskningar och det där kartläggs och hanteras. Barnarbete är ingen stor fråga, ungdomsarbete är en annan fråga eftersom det finns specialregler för ungdomar mellan 15 och 18 år. Det hanteras inom ramen för vissa andra åtgärder. Vi har även lärlingsländer där studenter jobbar hos oss medan de utbildar sig. Den där frågan är inte nödvändigtvis problematisk. Lärlingar har vi bland annat i Norge och de är utmärkta ungdomar. Den större frågan är arbetsförhållanden generellt för oss.

\*\*\*

### Fråga till Arjo (fråga ställd vid fysisk stämma)

Ni skriver i er senaste års- och hållbarhetsredovisning (sida 43) att alla era affärspartners ska genomlysas och granskas enligt en särskilt framtagen process samt att den processen testats och utvärderats under året. Kan ni berätta lite mer om vad den processen innehåller och hur ni testade den?

### Svar från vd i Arjo

Vårt arbete är väl i linje med hur denna fråga ska tacklas. För att svara på din fråga börjar jag med våra distributörer. Vi lägger stor vikt vid riskbedömning. Nya affärspartners scannas via ett digitalt verktyg samt att vi har diskussioner med samtliga. Vad vi scannar är bland annat för att ta reda på mer om våra partners så att vi inte riskerar beröring med partners som kan störa vår business compliance. Eller att våra distributörer i sin tur har sådan beröring. Vi graderar riskområdena och det nya verktyget har testats av EY. Distributörerna får ta del av vår Code of Conduct och den ska skrivas under som en del av våra avtal. Detta arbete görs inte bara en gång utan kontinuerligt för att tillgodose goda relationer.

Vad gäller produktleverantörer genomför vi audits som utgår från en anpassad Code of Conduct. Även de undertecknar den som en del av våra avtal. 95% har gjort det. Vi har en god dialog med våra leverantörer om allt som rör Code of Conduct, exempelvis mänskliga rättigheter och barnarbete.

\*\*\*

### Fråga till Assa Abloy (fråga ställd vid fysisk stämma)

I er hållbarhetsredovisning understryker ni att barnarbete hos leverantörer är en så kallad "stopper" vilket innebär att ni avslutar affärsrelationen med den leverantören (sida 27). Vi uppskattar att ni ser allvarligt på barnarbete men undrar om ni har något remediation system på plats? Alltså något system för att ta hand om barnet i barnarbete samt uppföljningssystem för att undvika att det händer igen? Jag undrar också om det finns någon möjlighet för er att fortsätta arbeta med leverantören för att stärka deras arbete snarare än att "bara" lämna?

### Svar från vd i Assa Abloy

We work in close collaboration with our suppliers. Before they can become a supplier to us, we audit them thoroughly. Both technical and sustainability code of conduct audits. We then do general follow up and specifically to review if they are in line with our values. In case we detect a deviation, we decide on a process, depending on the seriousness. We use a rating system where the suppliers are rated from green to red via orange and purple. Red is what we call a stopper. A normal stopper means there is severe problems and then the supplier is given six months to conform and then we re-audit them. If the supplier does not improve, we give them another three months and if they fail again, they are phased out. Child labour is a very serious deviation, dark red even, so it is an immediate stopper. We immediately phase out that supplier and they can never work with us again. We have no remediation system but would deal with it case by case together with the supplier.

\*\*\*

### Fråga till Atlas Copco (fråga ställd vid fysisk stämma)

I årsredovisningen skriver ni att "medarbetarnas och företagets framgång går hand i hand". Ni utvärderar årligen tillbud och skador i en särskild säkerhetspyramid. Ni mäter också vilken grad de anställda anser att företaget bryr sig om deras välbefinnande. Skulle vd kunna berätta mer om resultaten av de här mätningarna? Skiljer det sig åt i olika delar av verksamheten eller är det lika överallt? Vad gör ni om det inte skulle vara så att de anställda känner att ni bryr er om deras välbefinnande?

### Svar från vd i Atlas Copco

Vi är ett team på 30 personer ungefär i ledningsgrupp och i andra positioner som reser 80-120 dagar per år då vi är måna om att träffa de unga och nyanställda så att de får möjlighet att uttrycka hur de tycker att det är att jobba hos oss. Vartannat år genomför vi även medarbetarundersökning då alla

grupper får en egen rapport. Undersökningar är meningslösa utan uppföljning, så alla arbetsgrupper följer upp och diskuterar resultaten och hur det kan förbättras. Det är inte så stor skillnad i regioner, kanske är det olika ibland med olika chefer. Men om det är problem så görs det även pulsundersökningar i vissa affärsområden, där vi testar lite extra. Jag ser personligen att det är mycket viktigt att få fram nya generationer.

\*\*\*

### Fråga till Balder (poströst, fråga ställd via e-post)

Jag läste på er hemsida om opartisk uthyrning och att ni har en speciell urvalspolicy för att få en opartisk bedömning vid val av hyresgäst. Jag hittade dock inte själva policyn så jag undrar om ni kan berätta mer om vad den innehåller och hur arbetet görs rent praktiskt?

### Svar från vd på Balder

Det stämmer att vi har en sådan policy, men just den har vi inte publicerat på hemsidan. Policyn ska användas vid uthyrning av bostäder och grunden är egentligen att en opartisk bedömning ska göras vid val av hyresgäst utifrån de intressenter som anmält sitt intresse för lägenheten. Ingen intressent ska missgynnas i urvalsprocessen på grund av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet/uttryck eller ålder. Alla ansökningar ska vara registrerade via aktuella marknadsplatser, och enbart ansökningar som kommer via marknadsplatsen hanteras.

\*\*\*

### Fråga till BHG (fråga ställd vid fysisk stämma)

Ni skriver i er hållbarhetsredovisning (sida 38) om ert arbete med det som kallas "last mile delivery". Alltså att leverera en vara från lager till slutkund. Ni arbetar aktivt med miljöaspekterna kopplat till det men jag undrar om ni också väger in mänskliga rättigheter såsom löner och arbetstid? Det finns farhågor att konsumenternas önskan om snabb och billig eller gratis leverans gör att risker trycks ner i värdekedjorna och gör att de som arbetar med slutleverans tvingas arbeta för låga löner och under långa arbetspass. Är det en risk ni inkluderar i ert arbete?

### Svar från vd och ESG ansvarig på BHG

Vi berättar gärna mer om vår leveransmodell kring last mile. Vi har egna medarbetare framför allt i Sverige, lite i Norge på möbelsidan samt i Östeuropa på möbelsidan. I Östeuropa är det 100% i egen regi. De vi jobbar med utanför vår egen organisation är välrenommerade, pålitliga och duktiga partners. Lämnar över till Maria Morin för mer information. Maria: Vi sätter ett ramverk som alla bolag inom BHG gruppen använder som sprids ner i värdekedjan. Det är ett antal policier som alla är ålagda att följa. Bland annat har vi en uppförandekod som bygger på FN:s mänskliga rättigheter som i sin tur sätter upp regler kring arbetstid och förhållande till arbetsgivare etc. Genom det och medarbetarenkäter tycker jag att vi har det ramverk som behövs för att säkerställa detta. Detsamma gäller externa partners via vår uppförandekod. Det är dessutom oftast kollektivavtal på plats hos externa partners. På det sättet är vi komfortabla och trygga i att dessa frågor är inkluderade.

\*\*\*

### Fråga till Bilia (poströst, fråga ställd via e-post)

I er årsredovisning skriver ni att Bilia strävar efter att vara en jämställd organisation, där både män och kvinnor finns representerade inom samtliga yrkesgrupper. Samtidigt så uppgår andelen anställda kvinnor till endast 13 procent, jämfört med målet på minst 20 procent. I årsredovisningen nämns en

rekryteringspolicy och regelbunden uppföljning som en väg för att öka andelen kvinnor. Skulle vd kunna utveckla hur den här policyn och uppföljningen ser ut?

Min andra fråga rör den data som redovisas för fördelningen av de anställda per funktion. Skulle ni även kunna redovisa hur könsfördelningen ser ut i varje funktion och kanske sätta upp specifika mål för varje enskild funktion?

Vi skulle gärna vilja se en redovisning av könsfördelning i styrelse, ledningsgrupp och för totala antalet anställda också.

### Svar från vd i Bilia

Policyn fokuserar på ett antal yrkesgrupper där cheferna har ett utökat ansvar med syfte att öka andelen kvinnor. Bilias rekryteringspolicy för dessa yrkesgrupper är:

- Behöriga kvinnor skall alltid kallas till intervju
- Finns behöriga kvinnor i processen skall alltid någon vara med i sluturvalet
- Vid lika kompetens ska kvinna väljas

Bilia följer upp efterlevnaden av policyn genom en enkät som rekryterande chef fyller i vid rekryteringsprocessens avslut. Inom vissa yrkesgrupper som tex service- eller skadeverkstad råder det generell brist på kandidater och speciellt kvinnor. Inom dessa yrkeskategorier arbetar med branschorganisationer och representanter för gymnasie- och yrkesskolor för att attrahera kvinnor.

Vi har inte information om könsfördelningen per funktion insamlad för verksamheten idag. Från och med 2022 kommer vi redovisa andelen kvinnor inom försäljning.

\*\*\*

### Fråga till Billerud Korsnäs (fråga ställd vid fysisk stämma)

Först och främst vill jag berömma er för ert hållbarhetsarbete rent generellt – efter att ha läst er årsrapport är det tydligt att ni tar frågorna på allvar. Ni har även högt ställda ambitioner när det kommer till säkerheten hos era anställda och entreprenörer, där ni gjort mycket arbete under de senaste åren. Samtidigt nämnde vd i sitt anförande att ni är långt ifrån nöjda med den skadefrekvens ni såg under 2021.

Jag läste i er årsrapport (sid 28) att ni till 2022 har lanserat två framåtblickande KPI:er kopplat till ert säkerhetsarbete. Jag undrar om ni skulle kunna berätta mer om dem och hur ni tror att de kan hjälpa er i ert fortsatta säkerhetsarbete?

### Svar från vd i Billerud Korsnäs

Vi var helt enkelt inte tillräckligt bra under fjolåret, men vi har gjort framsteg. Jag vill tydliggöra att vi främst fokuserar på olyckor med efterföljande frånvaro när vi tittar på det här, och den typen av olyckor har lyckligtvis gått ner under de senaste åren.

Under 2022 har vi nu skiftat fokus till att bli framåtblickande, proaktiva. Vi är medvetna om att vi har mycket arbete kvar att göra när det kommer till att bygga vår säkerhetskultur. Jag lämnar nu över till vår produktionschef som varit ansvarig för att ta fram våra nya KPI:er för 2022.

### Svar från produktionschef i Billerud Korsnäs

Det stämmer att vi har tagit fram två nya KPI:er, kopplat till riskobservationer och så kallade säkerhetsvandringar. När det gäller riskobservationer är det helt enkelt varje anställds ansvar att



rapportera in potentiella risker de ser i ett verktyg vi tagit fram. När våra anställda rapporterar in risker kan vi förhoppningsvis hantera dem innan en olycka eller skada sker. Vårt mål för 2022 är att öka antalet rapporterade riskobservationer med 20 procent.

När det kommer till säkerhetvandringar är det en uppgift vi har gett till den lokala ledningen vid våra respektive anläggningar. De handlar alltså om att chefer ska stärka sin närvaro genom att kontinuerligt gå runt anläggningarna och prata med anställda kring säkerhetsfrågor. Säkerhetsarbete handlar mycket om att bygga en kultur kring frågorna, och där har den lokala ledningen ett stort ansvar genom sin närvaro.

\*\*\*

### Fråga till Boliden (fråga ställd vid fysisk stämning)

Först och främst vill jag berömma er för ert hållbarhetsarbete, efter att ha lyssnat på vd's anförande är det tydligt för mig att ni tar dom här frågorna på allvar.

Du berättade lite om ert säkerhetsarbete i ditt anförande, där ni har fått ner antalet allvarliga olyckor under de senaste åren. Samtidigt nämnde du att ni fokuserar på en "stark företagskultur och proaktivt riskarbete".

Jag undrar om du skulle kunna berätta mer om det här arbete, och vilka planer ni har för att ytterligare reducera antalet olycksfall under kommande år? Vad tror du kommer krävas för att på sikt nå er nollvision kring skador?

Tack!

### Svar från vd i Boliden

Det stämmer att grunden är att bygga en stark kultur kring dessa frågor. Den stora utmaningen när det gäller arbetsplatsolyckor är nämligen att man kommer ingenstans om inte medarbetarna, de som jobbar, också själva tar ansvar.

Vi arbetar med säkerhetsfrågan på lite olika sätt vid våra olika platser. Men rent generellt bygger det på att jobba nära vår medarbetare, fackliga organisationer och andra intressenter för att tillsammans hitta vägar att reducera risker. Detta kräver självklart ett närvarande ledarskap i alla led.

När det gäller våra planer framöver finns det inget radikalt nästa steg. Sedan en tid tillbaka klassificerar vi alla skador enligt ett system – risk 1, 2 och 3 – där klass 3 skador nu kräver att vi gör grundliga utredningar och analyser vid varje fall i syfte att förbättra oss inför framtiden. Detta har hjälpt oss bygga kulturen kring detta och reducerat risker inför framtiden.

Så, för att summera så är vår plan att fortsätta på den inslagna vägen, och succesivt fortsätta nöta ner den här stenen mer och mer.

\*\*\*

### Fråga till Castellum (fråga ställd vid fysisk stämning)

Det framgår av er års- och hållbarhetsredovisning (sida 26-27) att ni ska utveckla ert arbete med att genomlys verksamheten för att säkra att inga kränkningar av mänskliga rättigheter sker i er värdekedja. Jag undrar vad som föranleder det? Ni redovisar idag att inga högriskleverantörer identifierats samt att inga avvikelser hittats under processen att granska leverantörer och entreprenörer vid större inköp och upphandlingar. Upplever ni att det arbete som gjorts hittills inte är tillräckligt för att upptäcka avvikelser och därför behöver göra en översyn?

### Svar från vd och styrelseordförande Castellum

Bara i Malmö, ett projekt, bygger vi för 1.3 miljarder. Det är hundratals arbetare per dag som går in och ut på bygget. I ett sådant projekt finns det 200–300 underleverantörer så en utmaning att kontrollera alla. Vi försöker digitalisera processen för att kontrollera vem som äger, vem som arbetar och vilket råmaterial som kommer in. Vi väljer generalentreprenör väldigt omsorgsfullt. I Malmö till exempel är det Skanska. Vi förlitar oss på dem och ställer långt gånga krav men vi kan inte kontrollera allt de gör. Många underleverantörer faller också bort på grund av våra krav. Men för att sammanfatta så ser vi alltid över processen.

\*\*\*

### Fråga till Dometic (fråga ställd vid fysisk stämma)

Under förra året utvecklades ett nytt koncept för hållbarhet som innefattar era tre fokusområden och sträcker sig till 2024. Som en del av det ingår att minska leverantörsbasen för att möjliggöra för en fördjupad utvärdering och uppföljning av utvalda leverantörer. Jag skulle gärna vilja veta mer om det arbetet. Hur stor skillnad i leverantörsbasen avser ni göra? Hur ser processen sedan ut för att välja ut vilka leverantörer som ska utvärderas samt hur går den fördjupade utvärderingen till?

### Svar från vd och styrelseordförande i Dometic

Vi har jobbat med att minska antalet leverantörer i flera år. Senaste tre åren har vår leverantörsbas minskat med 28%. Vårt mål är att revidera 90% av våra leverantörer vartannat år. Förra året nådde vi 88%. På Dometic finns 21 personer som är dedikerade auditörer och reviderar leverantörerna. Dessutom har vi ett externt bolag som ska hjälpa oss med audits under 2022. Vi har kommit långt men ska fortsätta med detta. Fokus de senaste tre åren har varit leverantörer i lågkostnadsländer. Nu ska också alla nya leverantörer auditeras, inklusive de som följer med vid förvärv.

Vill också lägga till att det här är otroligt viktigt för styrelsen med. Det handlar inte om utan hållbarhet är ett måste. Spelar egentligen ingen roll längre vilket bolag man är. Hållbarhet är en verklighet för alla.

\*\*\*

### Fråga till Electrolux (digital stämma, fråga uppläst under stämman)

Electrolux är ett bolag med verksamhet över hela världen, inklusive marknader där det finns en ökad risk för brott mot mänskliga rättigheter.

Jag läste i er årsrapport från 2021 (sid 91) samt på er [hemsida](#) att ni genomför lokala konsekvensbedömningar kring mänskliga rättigheter i högriskländer där ni har produktionsanläggningar. Ni har hittills genomfört fyra av dessa analyser, med ambitionen att samtliga nio länder ska ha analyserats innan 2023 är slut.

Jag undrar dels om vd kan berätta om vilka generella lärdomar ni har dragit hittills under detta arbete, samt vilka planer ni har för det här arbetet under 2022? Undrar även om det finns tankar på att utvidga arbetet till att även innefatta de [17 högriskländer](#) där era leverantörer finns?

### Svar från vd i Electrolux

Tack för frågan – det är helt riktigt att det är extra viktigt att ha ett fokus på våra högriskländer. Gällande det här arbetet så genomförde vi som sagt fyra stycken analyser i Egypten, Thailand, Ukraina och Rumänien under 2021. Dessa analyser handlar i stor utsträckning om att skaffa oss en förståelse för arbetsförhållandena i de specifika länderna samt vikten av en god relation till fackliga organisationer. Vi har tagit med oss många lärdomar från det här, och fortsätter under 2022 med

Sydafrika. Men precis som frågeställaren säger är det viktigt att vi beaktar mänskliga rättigheter genom hela vår värdekedja, det vill säga inkluderar våra leverantörers underleverantörer. Vi kommer självklart fortsätta det här arbetet framöver.

\*\*\*

### Fråga till Elekta (poströst, fråga ställd via e-post)

Först och främst vill jag börja med att berömma Elekta för ert hållbarhetsarbete, efter att ha läst igenom er årsrapport för 2021/2022 är det tydligt för mig att ni tar dessa frågor på allvar.

Jag läste i årsrapporten (sid. 61) att ni under året har klassat fyra av era leverantörer som högriskleverantörer, efter att en tredjepartsgranskning hittat risker kopplat till arbetstider och övertid. Jag undrar om ni skulle kunna berätta lite mer i detalj hur dessa granskningar har gått till? Undrar även om ni kan berätta mer om vilka specifika risker ni hittade, samt vilka korrigerade åtgärder ni har krävt hos leverantörerna?

### Svar från IR på Elekta

Leverantörsgranskningarna genomfördes av en tredjepartsgranskare å Elektas vägnar och granskningarna skedde på plats hos leverantörerna. De risker som identifierades omfattade primärt arbetstid och övertidsarbete kopplat till säsongvariationer. Elekta har rapporterat resultaten från granskningarna till leverantörerna med uppmaning att adressera dessa. Vilka åtgärder som leverantörerna kommer att sätta in för att förändra resultaten har vi överlämnat till leverantörerna att ta fram och återkoppla till oss för vidare diskussion.

\*\*\*

### Fråga till Epiroc (fråga ställd vid fysisk stämma)

Epiroc är ett bolag med högt ställda ambitioner när det gäller mångfald, inkludering och jämställdhet – vilket är något som vi ser mycket positivt på. Ni skriver samtidigt i er senaste årsrapport att ni upplever utmaningar kopplat till att rekrytera kvinnor till vissa typer av roller.

Jag undrar om ni skulle kunna berätta mer om vad ni tror att det här beror på? Dessutom undrar jag om ni kan berätta mer om vilka lärdomar ni dragit från era tidigare jämställdhetsinitiativ, samt vilka planer ni har under kommande år för att nå era jämställdhetsmål till 2030?

### Svar från vd i Epiroc

Tack för frågan, det stämmer att vi har problem med att rekrytera kvinnor till vissa tjänster, och det gäller främst operatörer och servicetekniker. Vi har länge arbetat för att adressera detta på olika sätt, bland annat genom utbildningsakademier, där vi exempelvis har ett projekt i Garland i USA som syftar till att utbilda kvinnor. Vi ställer även krav på våra underleverantörer.

Det är en ganska omfattande förändringsresa vi befinner oss på, där det handlar om att på sikt bygga en kultur. Som jag nämnde i mitt anförande går utvecklingen framåt, andelen kvinnor hos oss ökar om än sakta, och vi såg även att vi gjorde betydande framsteg under första kvartalet 2022.

Jämställdhetsfrågan är oerhört viktig för oss, jag tror djupt på att mångfald och inkludering är av yttersta vikt för hur hela Epiroc presterar, och jag är personligen väldigt involverad i det här arbetet.

\*\*\*

### Fråga till EQT (digital stämman, fråga uppläst under stämman)

I er års- och hållbarhetsredovisning redogör ni för några utvalda exempel på förbättringar som skett den senaste tiden, där andelen kvinnor ökat. Skulle vd kunna berätta lite hur ni nått dessa framsteg? Jag undrar även om vd skulle kunna berätta om några exempel där ni ser att ni fortfarande inte har nått framgång och vad ni gör åt det?

### Svar från vd i EQT

Tack för frågan, vi har jobbat många år med den här frågan och det är gräsrotsarbete i firman där ett exempel är att vi har ökat andelen partners från tre till fem de senaste åren. Vi har en lång väg för att bli helt jämställda. Ett exempel där vi behöver göra mer är styrelserna i våra portföljbolag. Där jobbar vi för att utöka andelen kvinnliga ledamöter och där är andelen idag 31 procent.

\*\*\*

### Fråga till Ericsson (fråga ställd per telefon vid digital stämman)

Jag kommer att yttra mig rörande 8.2 och punkt 8.3 samt ställa ett par frågor till vd.

Jag skulle vilja inleda med punkt 8.2, gällande ersättningsrapporten.

I riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare står följande om målsättningen för riktlinjerna: "riktlinjerna syftar till att säkerställa att ersättningarna är förenliga med bolagets gällande ersättningsfilosofi och ersättningspraxis för bolagets medarbetare, vilka grundar sig på principer om konkurrenskraft, rättvisa, transparens och prestation".

Nu befinner vi oss som så många redan påpekat i ett kommunikationsvacuum så den rapport som presenterats är en utmaning att läsa utifrån några av de principer jag just nämnde, inte minst principen om transparens men även prestation och rättvisa. Samtidigt, om man utgår ifrån det vi faktiskt vet, så har vi idag en aktiekurs som ligger en bra bit ifrån den kurs som rapportens slutsats. Med anledning av detta kommer vi att rösta nej till godkännande av ersättningsrapporten. Vi vill även uppmana styrelsen att se över möjligheten att låsa in en del av bonusen i väntan på att det finns tillräckligt med information för att göra en ny bedömning.

Då går jag vidare till punkt 8.3 gällande ansvarsfrihet för styrelseledamöter och vd för 2021

De första jag vill säga här är att vi i dagsläget har förtroende för styrelse och vd vad gäller kompetens och vad gäller motivation för att reda ut den situation som bolaget befinner sig i.

Vad vi däremot saknar är förtroende för är den informationsgivning som skett, eller man ska nog säga som inte skett. Även om vi förstår varför ni inte kan kommunicera, så betyder det trots allt att vi inte har någon detaljerad information och eftersom det återstår alltför många frågetecken så kan vi helt enkelt inte rösta för ansvarsfrihet idag. Vi röstar därför nej till ansvarsfrihet för samtliga styrelseledamöter och nej till ansvarsfrihet för vd och även detta vill vi ha till protokollet.

Slutligen så har jag även en fråga till vd:

De korruptionsskandalerna som Ericsson är inblandat i hör till de största företagsskandalerna i svenska historia. Vi är många som vill veta mer om vad det är som egentligen har hänt och hur det kunde hända. Och framför allt vill vi veta mer om vad Ericsson gör för att det inte ska hända igen.

Vi ska också komma ihåg vad det är för frågor det här egentligen handlar om. Ibland när man läser tidningarna så kan man tro att det bara handlar om pengar, om böter, om aktiekursen men det Ericsson varit involverat i med sina affärer handlar om människors liv och om demokratiutveckling. Det handlar om att vara med och bidra, inte till en bättre värld, utan till en sämre värld. Det handlar

om affärer som idag är misstänkta för att ha bidragit till brott mot mänskligheten. Sen har det dessutom kostat aktieägarna pengar. Så vi har många anledningar att vara inte bara missnöjda, utan uppriktigt bekymrade för hur det här har gått till.

De senaste åren har Ericsson tagit stora kliv framåt vad gäller sitt compliancearbete och etikarbete. Vi ägare har fått regelbunden information om hur struktur och process beslutas och implementeras och hur det sen rapporteras transparent. Men sen tog det stopp. Efter Uppdrag Granskning sändes så har vi inte fått mer information. Ingen ny information om det arbete som gjorts sedan 2019, alltså det år som den nu kända Irak-rapporten togs fram, eller om hur det här arbetet uppfyller allt det som Ericsson behöver göra för att se till att den här typen av kompletta felbeslut inte kan äga rum igen.

Med risk för att inte kunna få ett svar så vill jag ändå passa på att ställa en fråga. Av världens 195 självständiga stater så finns Ericsson i över 180. Som alla vet så finns korruption i alla länder i varierande grad. Hur gör ni när ni bedömer korruptionsriskerna i de olika länderna? Och, har ni mot bakgrund av allt som hänt tänkt förändra eller komplettera hur ni utvärderar nya eller existerande marknader? Kommer ni välja bort vissa marknader, vissa länder, där ni ser att det är för komplicerat att göra rätt?

### Svar från vd i Ericsson

Det är en relevant och viktig fråga och vi kommer hålla aktieägarna informerade löpande. Vi redovisar även årligen vårt arbete i vår hållbarhetsrapport. Vad gäller högriskmarknader så har vi också ett stort ansvar för ett lands infrastruktur och när vi går in på en marknad så är det ett långsiktigt åtagande. Vi har ett långsiktigt ansvar att driva det nätverk vi har åtagit oss mot våra kunder, operatörerna. Samtidigt måste vi arbeta med risknivåer i företaget. Compliance var en av anledningarna till att vi slutade med lokal service på svåra marknader och där säljer vi nu bara produkter och lösningar. Så vi jobbar med frågan och att se över engagemanget på högriskmarknader är också en av vår nya chefsjurists första och viktigaste uppgifter.

\*\*\*

### Fråga till Essity (poströst, fråga ställd via e-post)

För och främst vill vi börja med att berömma er för ert hållbarhetsarbete. Efter att ha läst er senaste års- och hållbarhetsredovisning för 2021 är det tydligt att Essity är ett bolag som strävar efter att ligga i framkant.

Samtidigt bedriver ni verksamhet över hela världen, bland annat i ett flertal länder där det finns ökad risk för brott mot mänskliga rättigheter. I er senaste års- och hållbarhetsrapport för 2021 (sid 53, 123-124) beskriver ni ert arbete inom detta område, bland annat att ni genomför regelbundna riskanalyser i högriskmarknader.

Vi undrar om ni har möjlighet att beskriva mer i detalj hur dessa riskanalyser går till, samt vad ni har för verktyg att arbeta med i de fall när upptäcker oegentligheter? Undrar även om ni upplever att det arbete ni gör är tillräckligt, eller om det finns något mer ni skulle kunna göra för att för att reducera risker kopplade till mänskliga rättigheter genom era värdekedjor?

### Svar från IR på Essity

Som ni skriver är hållbarhetsfrågor, inte minst arbetet kring mänskliga rättigheter, en hjärtefråga för Essity. Vår syn på och vårt arbete kring dessa frågor beskrivs utförligt på vår hemsida samt i Års- och hållbarhetsredovisningen för 2021.

Vår riskanalys avseende högriskmarknader baseras på publikt tillgänglig information som inhämtas genom Sedex och andra tillgängliga källor samt från information som inhämtas avseende kunder och leverantörer när affärsförbindelse inleds. Som stöd för analysen använder Essity ett system från en extern leverantör (Dow Jones). Löpande genomförs därefter utvärderingar, exempelvis genom revisioner, med avseende på leverantörer och kunder i dessa länder. För det fall det finns indikationer på oegentligheter kontaktas leverantören eller kunden med begäran om information, och beroende på omständigheterna och utfallet av bedömningen inleds en diskussion i syfte att åtgärda uppmärksammade brister. Vid allvarigare överträdelser kan affärsrelationen ytterst komma att avslutas.

Arbetet med att motverka brott mot mänskliga rättigheter är under ständig utveckling. Som bekant är nya regelverk för utvärdering av affärspartners under utarbetande inom såväl EU som enskilda medlemsstater, exempelvis Tyskland. Vi följer noga denna utveckling, och vidtar lämpliga åtgärder inte bara för att anpassa oss till regelverken utan även för att utveckla våra processer.

\*\*\*

### Fråga till Fabege:

Först och främst vill jag berömma Fabege för era hållbarhetsambitioner, där ni bland annat beskriver en nolltolerans mot kränkning av mänskliga rättigheter. Jag läste i er senaste årsrapport för 2021 (sid 58) att ni gör löpande granskningar av era leverantörer, och att ni har en process på plats för att säkerställa att dem uppfyller era hållbarhetskrav kring bland annat sunda arbetsvillkor.

Samtidigt skriver ni vidare (sid 58, 83) att ni ställer hårda krav på era leverantörers underleverantörer. Jag undrar om vd kan beskriva hur det arbetet med indirekta leverantörer går till, samt vilka processer ni har på plats ifall ni upptäcker oegentligheter? Undrar även om det finns något mer ni kan göra för att säkerställa sunda arbetsvillkor och att mänskliga rättigheter beaktas genom hela er värdekedja?

### Svar från vd i Fabege

Detta är en viktig fråga vi tar på största allvar. Vår ambition är att 100 procent av våra ramavtalsleverantörer ska hållbarhetsgranskas kontinuerligt, vilket vi också gör. Men självklart är det en risk i vilka underleverantörer dem anlitar och man läser ju ibland om projekt där det inte står rätt till med arbetsvillkoren. Primärt arbetar vi med detta genom att omsorgsfullt välja vilka leverantörer vi använder oss av; vi arbetar bara med leverantörer som vi känner väl. Vi för samtal med och gör besök hos våra leverantörer för att säkerställa att de kontinuerligt följer upp våra hållbarhetskrav. I viss mån sker även ett samarbete mellan fastighetsbolag, där vi tillsammans jobbar med den här typen av frågor.

\*\*\*

### Fråga till Getinge (fråga ställd vid fysisk stämma)

I er Human Rights Policy samt i 2021 Modern Slavery and Human Trafficking Statement framkommer det att Getinge avser utveckla så kallade Grievance Mechanisms (på svenska kan det översättas till klagomålsmekanism) och att om ni upptäcker några allvarliga negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter kommer ni att agera på lämpligt sätt utan dröjsmål. Jag undrar nu hur det arbetet fortskridit och om ni kan ge några exempel på hur ni har eller planerar att agera vid eventuella avvikelser?

## Svar från vd i Getinge

Klagomålsmekanismen har varit fokus för vårt compliance-arbete. Vi har öppnat upp vår speak-up för externa partners så som leverantörer och andra affärspartners men också individer. Lyckligtvis har inget rapporterats så där kan vi inte exemplifiera. Ifall vi skulle upptäcka avvikelser har vi en bra process för att starta en utredning men exakt vad vi gör beror på ärendet. Vi agerar skyndsamt och tar det på allvar. Det kommer också ny lagstiftning som kan vara värt att nämna.

\*\*\*

## Fråga till H&M (digital stämma, fråga uppläst under stämman)

H&M har sedan länge ett omfattande arbete för att säkerställa att era uppförandekoder följs i leverantörsledet. I hållbarhetsredovisningen skriver ni att pandemin förhindrat platsbesök i de flesta länder och jag undrar hur detta har påverkat ert arbete med leverantörerna?

## Svar från vd i H&M

Pandemin har ju helt klart skapat en helt ny situation för oss, under hela den här tiden har vi försökt hitta lösningar på de här utmaningarna med partners och leverantörer. Det faktum att vi jobbat länge och har långsiktiga relationer så har det hjälpt oss. Vi följer alla lokala regler och restriktioner i varje land kopplat till pandemin. När fysiska besök inte varit möjliga så har vi stöttat leverantörer digitalt och på distans. Generellt sett så använder vi oss av ett system som heter Sustainable Impact Partnership Program för att kontrollera och följa upp våra leverantörers hållbarhets- och kvalitetsarbete. Eftersom det även kan användas digitalt så har det arbetet fortsatt även under pandemin. Då hjälper vi våra leverantörer att stärka hållbarhetsarbetet, men det handlar inte bara om att kontrollera utan även om att uppmuntra leverantörer att ta eget ansvar för sitt arbete. Metoder och arbete och så vidare beskrivs i detalj i vår hållbarhetsrapport.

**Folksam hjälpte även Fair Action att ställa två frågor** som egentligen skulle ha ställts av representant från Fair Action som fått förhinder att delta vid stämman pga tekniska problem vid registrering av deras aktier i aktieboken.

1. I vilka fabriker, i H&Ms leverantörskedja, har ni identifierat att arbetare förlorat delar av sin inkomst under coronapandemin? Och vilken metod har ni använt er av för att identifiera dessa fabriker?
2. Vilket belopp har ni kommit fram till att arbetare, i er leverantörskedja, har förlorat under pandemin i utestående löner och avgångsvederlag?"

## Svar på frågor:

1. Som Carl-Johan precis nämnde så kräver vi från alla leverantörer att man betalar enligt lagar och kollektivavtal. Vi har i hela pandemin betalat för det vi har köpt och gett förutsättningar för att leverantörer ska kunna fullfölja åtaganden mot sina anställda. Vi har under många år bidragit till att sätta upp strukturer för detta eftersom det är en viktig fråga för oss. Som en del i vår process för att se att leverantörer fullföljer så följer vi löneutbetalningar hos leverantörerna. Vi följer upp ev klagomål och incidenter. Om det uppstår konflikter är vi alltid aktivt engagerade, ex inom ramavtalet Industry for all. Under pandemin har det uppstått fall kopplade till löneutbetalningar och enligt den info vi har idag så har samtliga arbetare fått lön och avgångsvederlag som de har rätt till. Vi väljer att inte peka ut individuella leverantörer där det har kopplats incidenter som nu är helt klara och utredda.
2. Jag anser att det redan besvarats.

\*\*\*

### Fråga till Hexagon (poströst, fråga ställd via e-post)

Hexagon har högt ställda ambitioner när det kommer till en ansvarsfull leverantörskedja – vilket vi ser mycket positivt på. Jag läste i er senaste årsrapport (sid 32) att ni genomfört 18 granskningar av era leverantörer i högriskländer under 2021, och att er ambition är att granska alla era leverantörer i den här typen av länder innan 2023.

Jag undrar vilka lärdomar ni drog av dessa granskningar under 2021, samt om ni har behövt vidta några särskilda åtgärder för att säkerställa att dessa leverantörer lever upp till era krav kring sunda arbetsvillkor och mänskliga rättigheter?

### Svar från Hexagon

En ansvarsfull leveranskedja är ett högt prioriterat område för Hexagon, då det säkerställer att mänskliga rättigheter efterlevs och samtidigt minskar risken för störningar i försörjningskedjan. En lärdom från 2021 är att vi kan åstadkomma mer tillsammans med andra bolag, vilket vi uppnår genom vårt medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA), världens största organisation fokuserad på hållbarhet i globala leverantörskedjor. Genom RBA får vi tillgång till branschledande standarder, policys, riskplattformar, verktyg för leverantörskontroller och utbildningar som säkrar att våra leverantörer lever upp till Hexagons högt ställda krav.

\*\*\*

### Fråga till Husqvarna (poströst, fråga ställd via e-post)

Först och främst vill jag berömma er för ert hållbarhetsarbete – efter att ha läst er Sustainovate-rapport för 2021 är det tydligt att ni tar dessa frågor på allvar. Jag läste om Husqvarnas Due Dilligence-program rörande konfliktmineraler (sid 34-35 i rapporten), där ni bland annat beskriver hur processen går till. Jag undrar dels om ni kan berätta mer om vad det här programmet har lärt er om er leverantörskedja, dels om det finns något mer ni skulle kunna göra för att ytterligare öka spårbarheten och säkerställa att mänskliga rättigheter beaktas genom hela er värdekedja?

### Svar från Husqvarna

What we have learned from our due diligence program so far is that it is a continuous improvement work and we need to have a step-wise approach to improve transparency about the use and origin of 3TGs in supply chain. Supply chain is complex with different supplier maturity level and our purchasing power often is limited, so the supplier engagement strategy is key.

We have set clear expectations on all tier 1 suppliers to strict due diligence requirements to trace the source of any Conflict Mineral and consequences of supplier non-compliance. We have identified at-risk commodities and we require suppliers to report on their practices in a standardized way in line with OECD guidelines.

We have taken the first necessary steps but there are of course areas to improve in the future.

- Improve response rate from suppliers
- Improve Group's response to identified potential risks
- Improve Group's reporting on progress made in this area
- Look into possibilities to carry out independent third party audits for example via Responsible Sourcing Initiative

\*\*\*



### Fråga till Industrivärden (poströst, fråga ställd via e-post)

I Industrivärdens senaste hållbarhetsrapport för 2021 (sid 22) skriver ni att ni bland annat fokuserar ert ägarstyrningsarbete på att uppmuntra ansvarsfullt företagande i de bolag ni äger, vilket innefattar hänsyn till mänskliga rättigheter.

Jag undrar därför om ni möjlighet att berätta mer i detalj hur ni säkerställer att de bolag ni äger beaktar mänskliga rättigheter genom hela värdekedjan? Vidare undrar jag om, och i så fall hur, ni arbetar för att öka kunskapen om de här frågorna hos de som representerar er i era portföljbolags styrelser?

### Svar från IR på Industrivärden

Industrivärden genomför kontinuerligt hållbarhetsanalyser av samtliga innehavsbolag. Analyserna är anpassade efter respektive bolags verksamhet och har ett tydligt materialitetsfokus.

Hållbarhetsanalyserna utgör en integrerad del av den fundamentala bolagsanalysen som täcker allt från organisationsstruktur och marknadspositioner till finansiell utveckling. På så sätt skapas en mer granulär bild av hur hållbarhetsarbetet sammantaget bidrar till en mer uthållig verksamhet över tid. Det ger också en bättre bild av såväl risker som möjligheter. Materialitetsperspektivet innebär att en djupare analys genomförs för specifika hållbarhetsfaktorer med relativt stor påverkan avseende risker och möjligheter. Vad gäller frågan om mänskliga rättigheter så är det en generell analyspunkt i samtliga hållbarhetsanalyser, men med en utökad analys i några av innehavsbolagen där den bedöms vara mer materiell. Som grund för vår analys nyttjas publik information från bolaget, konkurrenter, branschen, intervjuer och expertnätverk samt andra relevanta datakällor. Detta gör att källmaterialets omfattning kan variera från fall till fall. Industrivärdens bolagsanalyser och ägaragendor (där hållbarhetsanalysen utgör en delmängd) föredras löpande för Industrivärdens styrelse, vilken tillsammans med ledningsgruppen omfattar de individer som har anknytning till Industrivärden i innehavsbolagens styrelser. På så sätt har dessa individer en god och aktuell bild av Industrivärdens syn i centrala ägar- och hållbarhetsfrågor. Därutöver föredras Industrivärdens övergripande hållbarhetsarbete årligen för Industrivärdens styrelse varvid specifika frågeställningar, som mänskliga rättigheter, kan ges särskild uppmärksamhet.

\*\*\*

### Fråga till Investor (fråga ställd vid fysisk stämma)

I Investors senaste årsredovisning skriver ni att ni "är övertygade om att god affärsetik och styrning är centralt för rätt bygga starka och framgångsrika företag" och vidare att ni har nolltolerans mot bristande affärsetik. Jag undrar därför om ni möjlighet att berätta mer i detalj hur ni säkerställer att de bolag ni äger beaktar affärsetik genom hela värdekedjan? Vidare undrar jag om, och i så fall hur, ni arbetar för att öka kunskapen om de här frågorna hos de som representerar er i era portföljbolags styrelser?

### Svar från vd i Investor

Vi har en ägarmodell som jag redogjorde för tidigare också, om vår roll som ägare, där affärsetik är en av våra prioriterade frågor. Det här visar hur viktig den är för oss. Det jag inte nämnde är att vi också har tio hållbarhetskriterier med förväntningar hur vi ska driva Investor och bolagen. En riktlinje handlar om policy och uppförandekod, med visseblåsning och affärsetik. Kan även nämna det nätverk vi har för alla bolag som samlas regelbundet där alla experter i bolagen får möjlighet att diskutera och lära av varandra. Inget av bolagen konkurrerar utan kan lära fritt av varandra. Vi har även löpande utbildningar på Investor och integrerat bland business team och investerare. För oss

som stor ägare är även valberedningarna en möjlighet att se till att vi får starka styrelser, det är en viktig parameter.

\*\*\*

### Fråga till JM (poströst, fråga ställd via e-post)

Först och främst vill jag börja med att berömma JM för ert hållbarhetsarbete. Jag läste i er senaste årsrapport för 2021 (bland annat sid 87) att ni genomför analyser och revisioner i era leverantörskedjor, för att bland annat säkerställa goda arbetsvillkor och att hänsyn till mänskliga rättigheter beaktas.

Jag undrar om ni har möjlighet att beskriva mer hur den här typen av granskningar går till, samt om dessa granskningar även innefattar era leverantörers underleverantörer? Undrar även om det finns något mer ni skulle kunna göra för att säkerställa sunda arbetsvillkor och att mänskliga rättigheter beaktas genom hela er värdekedja?

### Svar från vd i JM

JMs process för hållbara leverantörskedjor innebär att ramavtalsleverantörer måste klara en prekvalificeringsprocess. Av de leverantörer JM har ramavtal med väljs sedan årligen ett 20-tal ut för en fördjupad hållbarhetsvärdering. Urvalet baseras på kriterier för riskfaktorer baserade på bland annat geografisk lokalisering, bransch, leverantörskedjans struktur och företag i tillverkande led.

Värderingen genomförs normalt sett i två steg där det första steget är en fördjupad enkät med frågor inom styrning, mänskliga rättigheter, arbetsrätt, hälsa och säkerhet, miljö och antikorruption. I det andra steget följs enkäten upp med revisioner i utvalda fabriker uppströms i leverantörskedjorna.

Eventuella brister som framkommer vid revisioner medför att leverantören ska ta fram en plan för korrigerande åtgärder. Leverantören måste utföra och verifiera åtgärderna i planen för att fortsätta vara leverantör till JM.

JM genomför även oannonserade revisioner gentemot ramavtalsentreprenörer på JMs egna byggarbetsplatser där efterlevnad av UN Global Compact, JMs uppförandekod för leverantörer, ID06 samt genomförda utbildningar kontrolleras.

\*\*\*

### Fråga till Kinnevik (fråga ställd vid fysisk stämma)

Kinnevik har de senaste åren arbetat ambitiöst med både tydliga mål och aktiviteter för mångfald och jämställdhet. Och sedan två år tillbaka så har 20% av värdet som investerats i nya bolag investerats i bolag som grundats av kvinnor. Flera delar av verksamheten har blivit mer jämställd också.

Ofta hör man i näringslivet att det är svårt att arbeta med konkreta mål för jämställdhet och ibland hör man att kompetenta kvinnor är svåra att hitta. Det verkar inte vara fallet för Kinnevik. Kan ni berätta mer om hur ni ser på de här frågorna och kanske även hur ni ser på den bredare frågan kring mångfald? Har ni några tips och råd att ge andra bolag som ännu inte riktigt kommit i gång med det här arbetet?

### Svar från ordförande i Kinnevik

Jag tycker frågan innehåller ett alldeles för blygsamt perspektiv på vad kvinnor kan bidra med. Det är en fantastisk möjlighet och om man går in mer i detta så ger det mer styrka än begränsningar. Att inte ha tillräckligt med män är mer av en utmaning som vi kommer att komma till.

### Svar från vd i Kinnevik

En förutsättning för att lyckas är starka huvudägare som via styrelsen ger stöd och förväntningar på ledningen att integrera detta i varje delprocess. Det handlar inte bara om att titta på olika typer av cv:n. Vi tittar på bolagen innan investering, under tiden vi arbetar med bolagen och när bolagen avyttras. Vi har konkret hjälpt våra bolag och när vi ibland möts av att bolagen "inte har tid, vi bara tar den vi redan har" så säger vi att "här har ni ett alternativ". Det här har alltid varit uppskattat. Att inte rekrytera den man känner och våga säga nej, för det krävs ett mod som man måste ha. Kanske har de bolag som inte lyckas med detta inte mod att säga nej.

\*\*\*

### Fråga till MIPS (poströst, fråga ställd via e-post)

På sida 69-70 i er senaste hållbarhetsredovisning skriver ni att om avvikelser från er uppförandekod upptäcks hos era leverantörer tar ni fram en åtgärdsplan. Kan ni ge exempel på hur en sådan kan se ut? Ni skriver också att ni under förra året inte hittat några missförhållanden eller oegentligheter? Men hur ser det ut historiskt, har ni hittills behövt fasa ut någon leverantör på grund av missförhållanden?

### Svar från vd i MIPS

Det är helt riktigt som ni och vi beskriver att vi följer upp avvikelser mot vår uppförandekod. Dock har vi hittat väldigt få avvikelser. Vi har för några år sedan hittat en fabrik som hade underåriga arbetare och denna avvikelse följdes upp inom några dagar, med en ny uppföljning av mig och vår Head of Operation som reste till Kina. Samarbetet avslutades samma dag. Vi har etablerat en visseblåsartjänst sedan 2021 vilken är tillgänglig på vår hemsida för externa parter och vi har inte haft någon rapportering av något missförhållande eller oegentligheter mot uppförandekoden under 2021. Vi gör även andra uppföljningar inom vår leverantörskedja och vi följer upp att åtgärder har tagits inom de områden som krävs.

\*\*\*

### Fråga till Nibe (fråga ställd vid fysisk stämma)

Nibe har högt ställda ambitioner när det kommer till att beakta mänskliga rättigheter genom er värdekedja, vilket du nämnde flera gånger i ditt vd-anförande, bland annat kring ansvarsfulla inköp och era åtta grundpelare där respekt för människan är en.

Min fråga är kopplad till utbildning och hur ni förankrar detta internt. Jag läste i er årsrapport (s. 169) att drygt hälften av era medarbetare utfört en grundutbildning i mänskliga rättigheter under 2021, varav 59 procent genomfört er nya onlineutbildning på samma tema. Jag undrar om ambitionen är att denna siffra ska växa på sikt till att omfatta hela företaget, samt om ni kan ge några generella kommentarer om hur ni arbetar för att förankra vikten av de här frågorna internt?

### Svar från vd i Nibe

Tack för frågan. När det gäller vår onlineutbildning så har den skickats till alla inom vårt bolag som har en mailadress, därav siffran 59%. Det vill säga alla typer av tjänstemän, funktionärer och så

vidare har fått göra den, medan exempelvis operatörer som inte har en mailadress i sitt jobb inte har gjort det.

Utöver utbildningen har vi även våra hållbarhetsböcker som jag nämnde tidigare i mitt anförande. Detta är böcker som bland annat nämner våra värderingar och syn i hållbarhetsfrågor, och som skickas till våra anställda så att de kan läsa dem hemma i lugn och ro.

Vi försöker hitta en bra balans i det här, kring vilka som behöver göra olika typer av utbildningar. Givet vilka typer av anställda vi har är det kanske inte relevant att precis alla behöver göra alla utbildningar, så jag tvivlar på om vi kommer nå 100% för utbildningen i mänskliga rättigheter.

\*\*\*

### Fråga till Sagax (fråga ställd vid fysisk stämman)

Ni beskriver i er senaste årsredovisning (sida 150-151) hur ni arbetar med leverantörer och att ni under förra året genomfört en uppföljning av huvudleverantörernas efterlevnad i Sverige. Kan ni berätta mer om hur den uppföljningen gick till och vad den innehöll? Jag undrar också om det arbetet kommer att utvidgas till att också inkludera fler leverantörer längre ner i kedjan eller i andra länder än Sverige?

### Svar från hållbarhetsansvarig på Sagax

Uppföljningen av efterlevnaden av uppförandekoden genomfördes i form av en digital enkät till våra huvudleverantörer i Sverige. Undersökningen omfattade alla delar av uppförandekoden såsom affärsetik, anti-korruption, anti-diskriminering, olycksfall och säkerhet, arbetsmiljö, miljö, lojalitet och service. Resultatet visade att samtliga leverantörer som undersöktes hade rutiner och arbets sätt på plats för att säkerställa efterlevnaden av uppförandekoden. Målsättningen är att huvudleverantörerna i samtliga länder implementerar samt efterlever uppförandekoden. Arbetet med implementering i övriga länder pågår men vi vet inte exakt hur ännu.

\*\*\*

### Fråga till Sandvik (fråga ställd vid fysisk stämman)

Jag läste i er senaste hållbarhetsrapport att antalet arbetsplatsolyckor ökade något under 2021. Detta gällde framför allt mindre allvarliga incidenter, vilket ni adresserat genom ett antal olika initiativ under året. Jag undrar dock vad ni tror att ökningen beror på, samt framför allt vilka planer ni har under kommande år för att nå ert mål om att minska olycksfrekvensen med 50 procent fram till 2030?

### Svar från vd i Sandvik

Ja, det stämmer att trenden pekade åt fel håll under fjolåret, vilket självklart inte är kul. Det vi ska komma ihåg är att 2020 var ett exceptionellt bra år sett till det låga antalet olyckor. Jag kan inte svara exakt varför det såg så bra ut då, men är övertygad om att Covidpandemin på något sätt spelade in. Men med det sagt är det ingen ursäkt för ökningen vi såg förra året, det är ett misslyckande och vi måste bli bättre.

I år är vår målsättning att komma ner i en olycksfallsfrekvens på 3, vilket jag både tror och hoppas att vi kan nå. Tyvärr finns ingen silverkula för att snabbt nå resultat här utan det är hårt arbete som gäller. Vi kommer fortsätta satsa hårt på bland annat utbildning och dialog om dessa frågor mellan chefer och medarbetare. Detta är en högt prioriterad fråga i Sandvik och jag är övertygad om att vi med hårt arbete kommer att fortsätta se den långsiktiga, positiva trend som vi såg innan fjolårets ökning.

\*\*\*

### Fråga till SCA (poströst, fråga ställd via e-post)

I den nya FSC (Forest Stewardship Council) standarden som började gälla 1 oktober 2020 ingår en särskild samplaneringsprocess som bygger på urfolkens rätt till samtycke, det så kallade Free Prior and Informed Consent. Ni skriver i er senaste årsredovisning (sida 149) att syftet är att ge renskötare ökad möjlighet att påverka de planerade skogsbruksåtgärderna samt möjliggöra samexistens mellan skogsbruk och rennäring i skogslandskapet. Skulle ni kunna berätta hur den nya standarden påverkat ert arbete och ifall det lett till förändringar?

### Svar från vd i SCA

Samplaneringsprocessen i den svenska FSC-standardens syftar till att identifiera och upprätthålla renskötande samers lagliga och hävdvunna rättigheter som påverkas av skogsbruket. Standarden är resultatet av ett långt utvecklingsarbete där representanter från FSCs medlemmar, däribland SCA och Svenska Samernas Riksförbund (SSR), tillsammans tolkat FSC Internationals globala standard till svenska förhållanden.

Målet med samplaneringsprocessen är att möjliggöra såväl renskötsel som skogsbruk genom att i god anda planera och anpassa skogsbruksåtgärderna. Inom ramen för detta ges företrädare för den samiska renskötelsen tillfälle att ge eller inte ge sitt samtycke till åtgärderna utifrån den internationellt vedertagna principen om fritt och på förhand givet samtycke (Free, Prior and Informed Consent, FPIC).

Samråd mellan skogsbruk och rennäring, inom områden där detta inte är lagstadgat, har varit en del av FSC-certifierat skogsbruk sedan den första standarden från 1998. Det som följer med den nya standarden från 2020 är främst att samråden utvidgas i både tid och rum till att omfatta en större helhet av skogsbrukets aktiviteter i landskapet. Tidigare skedde, lite förenklat, samråd kring enskilda områden som planerades för skörd och då ett år i taget.

Utifrån den nya FSC-standardens gäller att samplanering ska ske i ett landskapsperspektiv för att ge båda parter bättre överblick över den sammantagna effekten av de skogsbruksåtgärder som föreslås. Då omfattas även tänkbara åtgärder i det omgivande landskapet, utanför det område som påverkas av den aktuella åtgärden, som kan genomföras för att underlätta för renskötelsen. Det kan till exempel handla om att gallra skogen i ett område för att på sikt gynna tillgången på bra renbete (marklav) i det aktuella området.

Samplanering bygger således på en större förståelse kring hur skogsbruket och rennäringen nyttjar markerna över tid och då särskilt vilka områden som är speciellt viktiga för renskötelsen. Här kommer SCA och rennäringen att utbyta kartmaterial och annan information för att underlätta för långsiktig planering. Sådan information kommer att göras tillgänglig digitalt via en samplaneringsportal som utvecklas för ändamålet.

SCA lägger stor omsorg och stora resurser på samplanering och samverkan med den samiska rennäringen. Under år 2021 genomfördes 80 samrådsmöten med 28 samebyar, där cirka 4800 skogsbestånd hanterades. Konkreta anpassningar som görs av verksamheten är till exempel tidpunkt för skörd, val markberedningsmetod **och** trädslag vid återplantering.

\*\*\*

### Fråga till SEB (fråga ställd vid fysisk stämma)

I senaste års- och hållbarhetsredovisningen skriver SEB hur bankens trovärdighet och rykte är avgörande för bankens framgång och hur detta bland annat baseras på vilken typ av kunder som banken associeras med. Därefter listas ett antal kriterier som gäller för era kundrelationer.

Jag undrar om vd skulle kunna berätta lite mer om hur de här kriterierna fungerar? Vem är ansvarig och hur följs det upp att de efterlevs?

Ett av kriterierna rör branscher med så kallad "negativ social påverkan" och det står att dessa branscher ska undvikas. Jag undrar om vd skulle kunna ge exempel på sådana branscher. Det står också att kunder med hemvist i högriskländer ska undvikas, och jag undrar om du även kan ge exempel på högriskländer och hur det avgörs vilka länder som ingår bland dessa.

### Svar från vd i SEB

Det handlar om kundacceptansregler som vi haft länge i banken, men nyligen har vi valt att publicera hur vi har tänkt. Det handlar i grunden om att mitigera risk, som exempelvis kreditrisk. För kundacceptans så vill vi se att kunden kan fullgöra sitt åtagande, alltså återbetala sina lån. Vad gäller olika länder så kan vi inte navigera i alla länder och det är snävt var vi drar gränsen för var våra kunder har sin hemvist. Det finns en klassisk lista över vilka kunder som exkluderas och det handlar inte om att kasta skit på vissa länder utan att det i huvudsak ingår ett fåtal länder i vår strategi. Klassiskt sett så är 120 länder klassade som högrisk med olika nivåer av restriktioner eller förbud. Kan nämna Afganistan, Albanien, Moldavien etc. Miljörisker är en annan typ av risk vi inte kan så för, då vi har kraftigt förskjutna värderingar för hur man kan bete sig. Transparens är en annan sak, vi måste förstå vad bolaget sysslar med och att det finns bra rapportering. Ansvar är centrerat och kontrolleras varje år, mellan individ och kundansvarig. Även ytterligare instanser kopplas in som ex internrevision.

\*\*\*

### Fråga till Svenska Handelsbanken, SHB (poströst, fråga ställd via e-post)

Enligt års- och hållbarhetsredovisningen så är jämställdhet en del av Handelsbankens grundläggande värderingar. Banken uppnår den övergripande målsättningen för koncernen om en jämn könsfördelning både bland alla anställda och bland bankens chefer. Ser man på fördelningen mellan kontorschefer så skiljer sig bilden radikalt mellan olika länder. I Sverige är könsfördelningen jämn men i alla andra länder är andelen manliga kontorschefer runt 80 procent. Ni anger även att andelen kvinnliga chefer i er brittiska verksamhet var 26 procent 2021, men att det finns en målsättning om att nå 40 procent till år 2026. Hur planerar ni att nå detta mål?

### Svar från vd i SHB

Det stämmer att jämställdhet är en del av Handelsbankens grundläggande värderingar. Som du konstaterar uppnår banken den övergripande målsättningen för koncernen om en jämn könsfördelning – både bland bankens chefer och bland samtliga anställda.

Men som du också konstaterar så skiljer dig könsfördelningen ganska stort mellan de fyra länder som banken ser som sina hemmamarknader. I våra två äldsta hemmamarknader – Sverige och Norge – har vi uppnått en könsfördelning som ligger nära 50/50; i t.ex. Sverige är nu 50% av cheferna kvinnor. I dessa länder är den absoluta majoriteten av bankens chefer internrekryterade och många av dem har arbetat hela sitt yrkesliv i Handelsbanken och därmed omfattas av en personalpolitik som redan vid rekryteringstillfället har ställt samma krav och förväntningar på den enskilde medarbetaren oavsett könstillhörighet.

Men i våra två senast tillkomna hemmamarknader – Storbritannien och Nederländerna – är bakgrunden och därför situationen ännu annorlunda. I dessa länder har Handelsbanken inte verkat fullt lika länge och bankens organiska tillväxt har möjliggjorts genom externrekryteringar av seniora medarbetare som redan arbetat många år i brittiska resp. holländska banker. Även om Handelsbankens övergripande målsättning om en jämn könsfördelning självklart varit vägledande vid uppbyggandet av vår verksamhet även i Storbritannien och Nederländerna, har det inte gått att helt undvika att den stora obalans som allt för länge varit gällande avseende könsfördelning bland chefer i t.ex. brittiska banker, därmed fått en viss återspeglning även i den bankverksamhet som Handelsbanken byggt upp i Storbritannien.

År 2016 uppgick andelen chefer som är kvinnor i Handelsbankens brittiska verksamhet till 18%. Genom att fokusera på ökad jämställdhet hade den andelen fram till förra året ökat till 26%. Målsättningen som Handelsbanken i Storbritannien har satt upp är att senast 2026 ökat andelen kvinnliga chefer till 40%. Detta är en målsättning som banken delar med flera andra aktörer i brittiska bankbranschen; genom att ansluta oss till Women in Finance Charter (WIFC) har vi åtagit oss att tillsammans med andra arbeta för en jämnare könsfördelning i den finansiella sektorn.

Några konkreta exempel på hur vi i Storbritannien arbetar för att uppnå detta mål:

- Samtliga chefer i bankens brittiska organisation kommer att utvärderas utifrån deras bidrag till 40%-målet vid den årliga individuella uppföljningen och lönesamtalen.
- Sedan 2022 har alla linje-chefer i banken ett "inclusion goal" som en del av sin individuella handlingsplan.
- Det har inrättats en arbetsgrupp för Mångfald och integration, som leds tillsammans av en medlem av den brittiska bankledningen samt ansvarig chef för mångfald och integration.
- Samtal ("Exit interview") med de kvinnliga medarbetare (oavsett om de är chefer eller ej) som väljer att lämna banken, i syfte att fånga upp värdefulla insikter för att ta till vara detta i bankens fortgående jämställdhetsarbete.
- Utbildning till rekryteringsansvariga personer i banken, för att bli medveten om och undvika omedvetna fördomar samt rekrytera kompetensbaserat vid rekryteringsprocesser av nya medarbetare och chefer i banken.

\*\*\*

### Fråga till Sinch (fråga ställd vid fysisk stämma)

Jag läste i er årsrapport (sid 35) att ni i vissa fall genomför en så kallad Integrity Due Dilligence inför ett potentiellt förvärv eller nytt partnerskap, för att säkerställa att förvärvsobjektet inte medför några korruptionsrisker eller andra risker som äventyrar er ambition om att göra affärer på ett ansvarsfullt sätt.

Jag undrar om ni skulle kunna berätta mer om hur den här typen av analys går till samt i vilka fall de görs?

### Svar från Chefsjurist i Sinch

Tack för frågan, det är riktigt att vi gör den här typen av integrity due dilligence och egentligen görs dem i varje förvärvsprocess, för att komplettera den vanliga legala och finansiella due dilligence som görs.

Vi gör helt enkelt en analys där vi kartlägger risker för korruption, politiska risker eller kopplingar i bolaget, och så vidare. Vi tittar både på själva bolaget vi planerar att förvärva, men även på

ledningsgruppen och dess individer, ledande säljpersonal och andra nyckelindivider för att se vilka kopplingar och eventuella risker som finns.

Detta görs för att fånga upp risker som kanske inte noteras i en vanlig finansiell och legal due dilligence. Anti-korruption är en viktig fråga för oss och dessa analyser är viktiga för oss i vår riskhantering.

\*\*\*

### Fråga till Skanska (poströst, fråga ställd via e-post)

Byggbranschen har flera gånger uppmärksammats för problem med långa och komplexa leverantörskedjor som gör det svårt att kontrollera alla led av underentreprenörer som är involverade i ett projekt. Ni beskriver i er senaste års- och hållbarhetsredovisning (sida 83) att ni sett över hur ni arbetar med ansvar i leverantörskedjan inom alla affärsenheter. Skulle ni kunna ge exempel på konkreta förändringar som ni genomfört och vad dessa lett till? Samt vilka utmaningar som återstår?

### Svar från vd i Skanska

Bolags ansvar i leverantörsledet är något som hamnat allt mer i fokus de senaste åren och det är något vi välkomnar. Precis som ni lyfter fram så gjorde vi en kartläggning under 2021 av hur vi jobbar med leverantörskedjan idag i samtliga affärsenheter inom koncernen. Det är en viktig utgångspunkt när vi utvecklar arbetet vidare. För att säkerställa att Skanskas processer uppfyller nuvarande och framtida krav och förväntningar följer vi noga utvecklingen på området och särskilt det nya förslag till EU direktiv om tillbörlig aktsamhet för företag i frågan om hållbarhet. Vi förväntas exempelvis bli ytterligare transparenta kring hur vi bedömer och förebygger risker, liksom hur vi följer upp hur verkningfulla insatta åtgärder är. Vi har vi identifierat ett antal områden där vi kommer vilja skapa förflyttning, bland annat att hittat ett sätt att kunna redovisa på ett bra sätt. Givet detta kommer vi nu att intensifiera vårt arbete och lyfta nivån ytterligare.

En viktig grund är att alla leverantörer, och andra partners, ska skriva under Skanskas Supplier Code of Conduct, som utgår från bolagets uppförandekod. På så vis ställer vi höga krav kring exempelvis hälsa och säkerhet, arbetsvillkor och miljö i leverantörskedjan.

Vi vet att ett av de stora riskområdena generellt i byggbranschen är arbetsförhållanden, det som kallas "modern slavery". I många länder där vi verkar samverkar Skanska med andra i branschen, fackliga organisationer och myndigheter för att stävja att människor utsätts. Skanska i Norge och UK har ett samarbete med en tredje part för att genomföra pre-kvalificeringsutvärderingar av potentiella leverantörer samt granskningar av befintliga leverantörer. Kunskap och erfarenhet sprids mellan affärsenheter för att förbättra rutiner och arbetssätt. Vi har också en pågående och systematisk dialog på koncernnivå med externa aktörer för benchmark och kunskapsutbyte.

\*\*\*

### Fråga till SKF (poströst, fråga ställd via e-post)

I er årsredovisning för 2021 nämns två fall av tvångs- eller slavarbete i Indien (sida 135) Ni skriver att "Omedelbara korrigerande åtgärder har vidtagits och problemen har adresserats." Det är naturligtvis väldigt bra. Jag skulle vilja veta mer om vad det innebär. Vilken typ av åtgärder har satts in och vad omfattar dem? Jag undrar också om detta lett till förändringar i ert arbetssätt?



### Svar från vd i SKF

Ärendena som faller in under kategorin tvångs- eller slavarbete i SKF:s rapportering uppmärksammades under revisioner av de aktuella leverantörerna baserat på SKF:s uppförandekod för leverantörer. I båda fallen uppmärksammades otillåtna begränsningar i vissa anställningsavtal vilket omgående korrigerades av bolagen efter SKF:s anmärkning. Utredningen visade att de aktuella bestämmelserna inte tillämpats i praktiken och SKF:s uppföljande revision visade att reviderade anställningsavtal upprättats samt att bolagen vidtagit erforderliga åtgärder och rutiner samt informerat anställda om deras rättigheter.

\*\*\*

### Fråga till Sobi (fråga ställd vid fysisk stämma)

Ni skriver i er årsredovisning att ni förväntar er samma höga standard av era leverantörer och partners, som av era medarbetare, när det gäller efterlevnad av uppförandekoden. Ni har också infört ett särskilt program för ansvarsfulla inköp. Vad har det för programmet inneburit konkret? Vad har den hållbarhetscreening ni nämner visat?

### Svar från vd i Sobi

Vi har samarbete inom inköp med partners enligt partner code of conduct. Vi gör pre-screening med tredjeparts compliance team från Ecovadis, som gör en granskning i fyra dimensioner. Utifrån en ranking från Ecovadis med hög risk för leverantörer så är vi med i initiativ med andra för att minska risk och vara med och påverka. Vi ser över hållbarhetsprestation i regelbundna business reviews. Indirekt så har vi hög prestation bland våra partners i rankingar och tidigare screenings. Vi gör även regelbundna uppföljningar för att förbättra och kommer att fortsätta under 2022 med våra fokusområden energi och klimat och leverantörskedja. Detta med energikonsumtion, rapportering och användning av grön energi är viktigt samt frågor om visuellblåsning med regelbunden utbildning. Vi tror att detta ger dig kunskap om att vi tar detta seriöst och att vi har höga ambitioner.

\*\*\*

### Fråga till SSAB (poströst, fråga ställd via e-post)

SSAB har kommit långt i sitt klimatomställningsarbete vilket är välkänt vid det här laget, men det finns även andra viktiga hållbarhetsfrågor, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen exempelvis. Här har SSAB skapat ett forum för representanter både från SSAB och de entreprenörsföretag som ni anlitar. Kan vd berätta mer om det här? Hur kom ni på att skapa det och vad har det gett för resultat?

### Svar från vd i SSAB

Alla på SSAB har rätt till en hälsosam arbetsmiljö utan olycksfall. Vi sätter säkerheten främst och vårt mål är att bli världens säkraste stålföretag. För oss är det viktigt att alla människor som vistas på våra anläggningar, oavsett om det är våra anställda eller entreprenörer, har samma kunskap om verksamheten och de säkerhetsrisker som finns. I Luleå finns sedan några år tillbaka Arbetsmiljöforum för entreprenörer, som syftar till att öka dialog, samarbete och kunskapsdelning och därmed ge bättre förutsättningar för att våra entreprenörer ska kunna arbeta säkert. Vi har valt att hålla forumen i workshop-format med olika teman och diskussioner varje gång, till exempel masugnens risker och säkerhetsrutiner, kemikalier och fallrisker. Från SSABs sida har vi jobbat mycket med att bygga förtroende och visa att vi sätter värde på entreprenörernas synpunkter och inspel. Sedan vi började arbeta med forumet så ser vi att exempelvis att rapporteringen av riskobservationer från entreprenörer har ökat. Ju fler rapporterade riskobservationer, desto fler möjligheter för oss att systematiskt arbeta med det förebyggande säkerhetsarbetet.

\*\*\*

### Fråga till Swedbank (fråga ställd vid fysisk stämma)

Som ni nog har hört tidigare så är hållbarhet en viktig fråga för våra kunder och en av de viktigaste hållbarhetsfrågorna för en bank handlar om arbetet mot penningtvätt. Vi har hört både vd och ordförande i Swedbank tala om det idag, och vi ser det naturligtvis som mycket viktigt att ni fortsätter att ha ett stort fokus på detta.

Från Folksam så brukar ju även ställa en fråga med koppling till hållbarhet. I år fokuserar vi särskilt på mänskliga rättigheter, och inom ramen för det ryms många olika frågor och perspektiv. En sak som Swedbank gör och som ni har gjort länge är att bidra till folkbildning inom privatekonomi. Genom egna initiativ och samarbeten så utbildar ni barn och unga i privatekonomi. Och det här är något som ni har gjort sedan många år tillbaka.

Jag undrar om vd kan berätta mer om vilka resultat ni kan se av ert arbete, hur ni följer upp era insatser samt om det finns något mer ni ser att ni skulle kunna göra inom det här området?

### Svar från vd i Swedbank

Med våra rötter i Sparbanksrörelsen så vet vi att sund ekonomi hänger ihop med kunskap. Vi är ju uppvuxna med Lyckoslanten du och jag. Jag tror att Spara och slösa har påverkat många ungdomar och gett en grund om att se till att spara innan du konsumerar. Vi har utbildat vid fler än 3000 tillfällen och för över 90 000 elever. Enligt utvärderingen vi skickat till lärarna så har vi ett snitt på 4,6 poäng på en skala 0-5. Och kan vi göra mer? Samhället förändras ständigt och i det är enklare att handla på nätet så ja, vi får ständigt fundera på vad vi kan göra bättre och löpande återkomma till frågan.

\*\*\*

### Fråga till Tele 2 (fråga ställd vid fysisk stämma)

Frågan om yttrandefrihet och övervakning är viktig för hela Telekombranschen. Ni beskriver att ni är fast beslutna att skydda era kunders och anställdas integritet. Samtidigt finns risk för att brott begås via era tjänster såsom massövervakning eller blockering av information. Jag skulle vilja höra mer om hur avvägningen mellan dessa båda områden görs. Och hur ni hanterar ärenden av potentiella överträdelser?

### Svar från vd i Tele 2

Våra kunders och anställdas integritet är avgörande. Vi kan inte finnas som bolag eller leverera utan det. Telecombranschen har visat att vi är en trovärdig aktör, liksom banker och andra som hanterar personlig information. Vår bransch är också starkt reglerad, framför allt i Västeuropa. I andra länder gäller andra policies men vi följer alltid att den som ska hämta eller lämna information och ha access ska ha laglig rätt att nå den informationen.

\*\*\*

### Fråga till Telia (poströst, fråga ställd via e-post)

Det är tydligt att frågan om yttrandefrihet och övervakningsintegritet är viktigt för Telia. Ni beskriver att ert mål är att begränsa potentiell skada för individer genom att stödja era kunders rättigheter online. Samtidigt finns risk för att brott begås via era tjänster såsom massövervakning eller blockering av information. Även detta är ett prioriterat område för Telia och jag skulle därför vilja höra mer om hur avvägningen mellan dessa båda områden görs. Och hur ni hanterar ärenden av potentiella överträdelser?

## Svar från vd i Telia

Many thanks for your questions to Telia Company on how we work to promote freedom of expression and surveillance privacy, i.e. our work to support the privacy of our users as well as their freedom of speech, in a digital environment where there is risk for mass surveillance as well as content restrictions such as blocking of content.

Telia has defined and communicated freedom of expression and privacy as one of the most salient risks to our users, see page 94 in our March 2022 Annual and Sustainability Report, available [here](#).

Elaborated information on freedom of expression and privacy is provided on our landing page [here](#).  
Extract:

“Our approach is to have clear rights-respecting policy commitments in place and secure implementation through processes that are regularly reviewed, including through third-party assurance. States define the scope of surveillance privacy and limitations to the free flow of information based on legislation and requests from authorities. We abide by such laws and regulations but challenge requests that have no or unclear legal grounds. When there is a conflict between internationally recognized human rights and local legislation, we seek for ways to raise the issue with relevant authorities or inform consumers and other stakeholders about the issue through public communications.”

The landing page also provides more specific and topical information on how we have promoted freedom of expression and privacy in the context of the pandemic and the Russian Government aggression against Ukraine.

For shared learning and leverage, Telia Company is since 2017 an active member of the Global Network Initiative ([GNI](#)). GNI members work together in two mutually supporting ways. The [GNI Principles](#) (“the Principles”) and [Implementation Guidelines](#) provide an evolving framework for responsible company decision making in support of freedom of expression and privacy rights. As company participation expands, the GNI Principles are taking root as a global standard for human rights in the ICT sector. Every two to three years, GNI company members participate in an [independent assessment](#) to determine their progress in implementing the GNI Principles. More information on this independent assessment process is available in the blog ‘Your freedoms – Our commitment to improve over time’, available [here](#).

\*\*\*

## Fråga till Trelleborg (poströst, fråga ställd via e-post)

Det är fint att läsa om ert omfattande hållbarhetsarbete i årsredovisningen. Jag har en fråga om leverantörskedjan:

En av de risker ni identifierat i årsredovisningen är barnarbete och/eller tvångsarbete i leverantörskedjan. Ni granskar era leverantörer med självutvärdering och gör även platsbesök hos så kallade ”riskleverantörer”. På grund av pandemin så genomfördes inga platsbesök de senaste åren. Hur ser ni på risknivån hos leverantörerna nu när ni inte kunnat genomföra några besök? Hur kommer ni att fortsätta med arbetet kring granskningen av leverantörerna framöver?

## Svar från vd i Trelleborg:

- Trelleborgs enda identifierade och potentiella risk av betydelse vad gäller barnarbete eller tvångsarbete har konstaterats vara i naturgummikedjan på odlarnivå.

- Vi har i många år och med framgång bedrivit en omfattande dialog på temat uppförandekod med våra leverantörer av naturgummi när det gäller lämpliga förebyggande åtgärder. Men vi tvingas konstatera att värdekedjan är ganska lång från odlarnivån till Trelleborgs producerande enheter. Tre eller flera led är inte ovanligt, även om detta varierar beroende på land/kontinent. Detta gör det svårt och tidskrävande för Trelleborg att på egen hand de facto adressera riskerna ända ner på odlarnivå.
- För att bli än mer effektiva i vårt angreppssätt har Trelleborg från 2021 anslutit sig till arbetet i Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR), ett branschövergripande initiativ som syftar till att leda den global förbättringen av socioekonomiska och miljömässiga prestanda i naturgummikedjan, med särskilt fokus på utmaningar såsom avskogning och dåliga arbetsförhållanden.
  - Redan under år 1 har Trelleborg deltagit i lokala aktiviteter för att stärka organisationens kontakter med mindre plantageägare i Sri Lanka
  - Ett nytt detaljerat styrdokument för inköp av naturgummi förbereds för godkännande av Trelleborgs ledningsgrupp under 2022. Leverantörer ska antingen vara medlemmar i GPSNR eller följa dokumentet.
- Ytterligare fokus på hållbarhet på inköpsidan: vår egen Purchasing Excellence e-learning har funnit på plats under flera år och kontinuerligt uppdaterats. Denna är åter på väg att uppdateras, och vårt inköpsverktyg vidareutvecklas för närvarande med hållbarhetsrelaterade frågor vid offertförfrågningar.
- Sammantaget gör detta att vi bedömer att vi har haft och fortsatt kommer att ha en bra beredskap på plats för att minimera och hantera risker inom detta område.

\*\*\*

### Fråga till AB Volvo (poströst, fråga ställd via e-post)

Först och främst vill vi rent generellt berömma er för ert hållbarhetsarbete, där det är tydligt att ni gör mycket för att värna mänskliga rättigheter.

Jag läste på er hemsida och i er senaste års- och hållbarhetsrapport (sid. 171) om era granskningar av mänskliga rättigheter. Ni skriver i ÅR att granskningar hittills har genomförts i Indien, Sydafrika och Mexiko, och målet är att genomföra granskningar av samtliga högriskländer till 2025.

Jag undrar om ni skulle kunna berätta mer om vilka lärdomar ni dragit av dessa analyser hittills, samt om analyserna resulterat i att ni har vidtagit några specifika åtgärder i de aktuella länderna?

### Svar från vd i AB Volvo

Tack för er fråga. Det stämmer, vi har hitintills genomfört särskilda granskningar på koncernnivå av mänskliga rättigheter i Indien, Sydafrika och Mexiko. Resultatet av dessa granskningar har publicerats i våra års- och hållbarhetsredovisningar under 2017 till 2019.

Basen för tillvägagångssättet har, utöver en typisk "social audit", främst varit erfarenhetsutbyte och att skapa en ökad medvetenhet på både global och nationell nivå. Vi har hitintills dragit fler lärdomar av detta arbete. Ett stort engagemang från respektive lands ledning har varit en nödvändig förutsättning för genomförandet av granskningen. Likaså att engagera och ha en öppen diskussion med våra lokala kollegor på alla nivåer inom organisationen. Riskbegränsande åtgärder har varit mest effektiva när de anpassats till lokala förhållanden. Fokuset i de nationella diskussionerna har

varit hur man kan inkorporerar ett mänskliga rättigheter-perspektiv i alla olika tjänster, arbetsuppgifter och funktioner.

Granskningarna har resulterat i en rad specifika åtgärder. Vi har inrättat nationella kommittéer (Internal Complaints Committee (ICC)) med jämlik könsfördelning inklusive en oberoende extern part. Vi har även inrättat nationella arbetsgivarpolicyer för lika möjligheter. Andra åtgärder är uppdatering av löne-, tids- och närvarosystem samt införande av instrumentpanelskameror i fordon för jourtekniker. Koncernen har även fokuserat på en utökning av regionala besök av landets ledningsgrupp för att främja en ökad "speak-up" kultur.