

# Sammen skaper vi verdier for fremtiden:

Samfunnsansvarsrapport 2008

## Om rapporten

Det er vår ambisjon at denne publikasjonen skal gi et oversiktlig bilde av hva KLP har gjort i 2008 for å oppfylle målsetningen om å drive virksomheten på en ansvarlig måte – og derigjennom bidra positivt til det samfunnet selskapet er en del av.

Den globale rapporteringsstandarden GRI (Global Reporting Initiative) er utgangspunktet for datainnsamlingen. Utfyllende informasjon knyttet til indikatorene i GRI er også å finne på KLPs nettsider, [www.klp.no/om KLP/Samfunnsansvar](http://www.klp.no/om_klp/samfunnsansvar) og i KLPs årsrapport for 2008.

KLP har vurdert indikatorene i forhold til relevans og materialitet, og har derfor valgt å gjøre rapporteringen mer omfattende på enkelte områder, mens andre indikatorer er valgt bort. I tillegg rapporteres det på forhold som følges opp fra tidligere års rapporteringer, og på aktiviteter og tiltak som vi tror våre lesere kan ha interesse av.

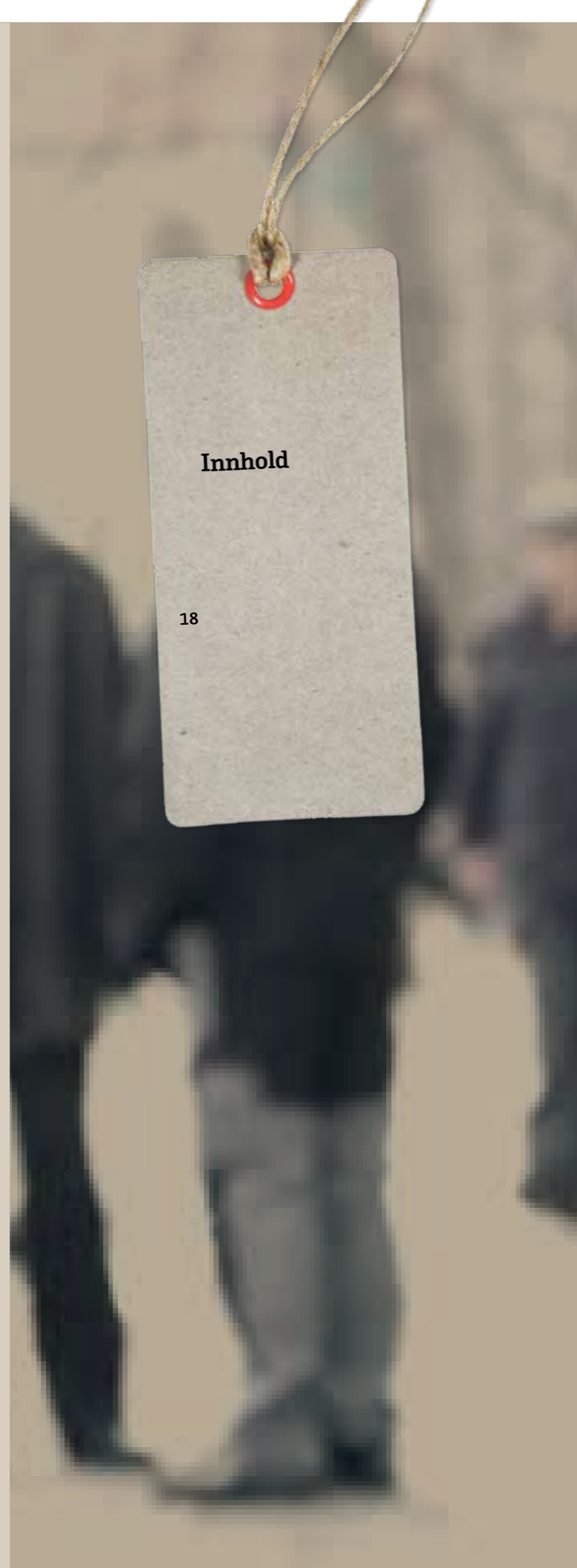
Det er dessverre ikke mulig å sammenstille data for hele konsernet innen samtlige områder. Men ambisjonen er å dekke hele konsernet, med datterselskaper i Sverige og Danmark. Datterselskapet i Irland er ikke inkludert. I de tilfeller vi kun omtaler deler av virksomheten, er dette forklart.

På noen områder er metoden for datainnhenting og bearbeiding endret. Der det har vært mulig, er 2007-tall oppdatert etter samme mal, for å sikre en sammenlignbarhet over tid. Dette gis det opplysninger om der det er relevant.

Rapporten har et stykke igjen før alle GRIs krav til rapportkvalitet er oppfylt. På enkelte områder mangler vi data, for noen indikatorer er det vanskelig å sammenligne over tid, og presisjonsnivået har ytterligere forbedringspotensial. Dette medfører at KLP har valgt å ikke gjennomføre en ekstern revisjon eller gransking av rapporten. Vår egen vurdering er likevel at rapporten tilfredsstillende GRI, nivå C med god margin, men ikke fullt ut tilfredsstillende nivå B.

Rapportdelen har vært forelagt styret, men publikasjonen som sådan er utgitt av administrasjonen i KLP.

- Utgivelse: april 2009
- Rapporteringsperiode: 2008, med handlingsplan for 2009
- Forrige rapport: mai 2008
- Ansvarlig redaktør: Rådgiver for etikk og samfunnsansvar Cornelia Moseid



**Våre kunder har betrodd oss mer enn 200 milliarder kroner, som skal bli til fremtidens pensjoner og erstatninger for ansatte i offentlig sektor. Gjennom å inkludere hensynet til klima, natur og samfunn, bidrar vi til at fremtiden blir trygg og forutsigbar også på andre måter. Men vi kan ikke gjøre alt alene. Et nært samarbeid med kunder, eiere, de selskapene vi investerer i samt mange andre samarbeidspartnere, skaper grobunn for en sunn og langsiktig verdiskaping.**

# En stødig partner

En solid forankring er viktig når det stormer som verst. Både som ansvarsfull forvalter av kundenes midler, og som et lysende miljøfyrtårn i klimaendringenes tid, høster KLP fordelene av å ha godt innarbeidede verdier og engasjerte medarbeidere.

KLP har et viktig samfunnsoppdrag. Som forvalter av pensjonsmidler til mer enn 550 000 nordmenn tenker vi langsiktig og helhetlig. Vi skal være her om både 40 og 60 år, når dagens nyutdannede sykepleiere og barnehageansatte får sin velfortjente pensjon. Hvilket samfunn vi da lever i, er vanskelig å forutsi, men at det kommer til å skje store forandringer, kan vi trygt spå.

Finanskrisen vi står midt i, minner oss om hvor fort endringene kan komme. Det gjelder å være føre var. Vi har i gode tider satt av betydelige beløp og bygget solide buffere – nettopp med tanke på å ha noe å tære på i dårlige tider. Det har vært viktig for våre kunder og eiere, og det har vært viktig for oss. Er det en egenskap våre kunder er opptatt av når det gjelder pensjonene sine, så er det forutsigbarhet. Det betyr trygghet for at man får det som er avtalt, og det betyr at man ikke får ubehagelige overraskelser i form av uventede regninger eller økte utgifter. For 2008 leverer KLP et overskudd på 374 millioner, og kan tilbakeføre 1,9 milliarder kroner til kundenes premiefond. KLP står støtt!

"Føre var"-prinsippet gjelder selvfølgelig også i forhold til andre utfordringer vi står overfor. KLP arbeider aktivt med kommuner, helseforetak og bedrifter for å redusere antall og omfang av skader på personer og eiendeler, og vi støtter dem i arbeidet med å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø. Vi synes også det er viktig å holde fokus på de globale og langsiktige utfordringene som klimaendringer, utarming av naturressurser og uakseptable livs- og arbeidsvilkår.

KLP tar sitt ansvar som investor på alvor. Vi ønsker ikke å plassere pengene vi forvalter i selskaper som ikke oppfører seg skikkelig. Vår viktigste forankring er prinsippene i FNs Global Compact, og FNs prinsipper for ansvarlige investeringer. Siden 2002 har vi ekskludert selskaper som kan knyttes til brudd på internasjonale normer for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og forretningsetikk. Siden 2006 har vi også hatt et aktivt eierengasjement for å påvirke selskapene til å forbedre seg på disse områdene. Vi jobber særlig aktivt med de ekskluderte selskapene for påvirke dem til å endre adferd. I 2008 er vi spesielt glade for at vår dialog med Sodexo lyktes, slik at

de allerede etter ett år kunne gjeninntas i våre porteføljer.

I 2008 har KLP utvidet det aktive eierskapet til nye arenaer. Prosjektet "Bærekraftig verdiskapning" har sendt en spørreundersøkelse til alle selskaper som inngår i Oslo Børs hovedindeks. Den har vist at også norske bedrifter har et stort utviklingspotensial for å ivareta miljømessige, sosiale og etiske forhold på en mer systematisk måte. KLP er initiativtaker til dette prosjektet, som støttes av 12 av de største investorene i Norge.

Like viktig som å stille krav til andre, er det å feie for egen dør. I juni 2008 ble KLP Skadeforsikring som første forsikringsselskap, sertifisert som Miljøfyrtårn. Det innebærer en gjennomgang av egne rutiner og policy for å etablere mer miljøvennlige alternativer, måling av egen miljøprestasjon, samt et aktivt arbeid for å engasjere og motivere medarbeiderne til å ta miljøvennlige valg. Høsten 2008 startet arbeidet med å forberede resten av konsernet for miljøsertifisering. Målet er at også morselskapet, KLP Kapitalforvaltning og KLP Bedriftspensjon skal kunne lyse som gode miljøfyrtårn fra juni 2009.

“

Like viktig som å stille krav til andre, er det å feie for egen dør. I juni 2008 ble KLP Skadeforsikring, som første forsikringsselskap, sertifisert som Miljøfyrtårn.



KLPs medarbeidere viste også stort engasjement i forbindelse med TV-aksjonen 2008. Som kjent gikk inntektene til KLPs mangeårige samarbeidspartner Blå Kors, og deres prosjekter for å hjelpe barn og unge som lider under voksnes rusmisbruk. Mer enn 100 KLP'ere deltok i ulike prosjekter som innbrakte inntekter til aksjonen. Engasjerte medarbeidere er en viktig ressurs for KLP, og vi legger blant annet forholdene til rette for at medarbeidere skal få delta i frivillig arbeid. I fjor sommer hadde ti medarbeidere fra KLP en flott opplevelse som assistenter på Blå Kors' sommerleirer for barn og foreldre.

Den overordnede målsettingen for KLP er fortsatt vekst og lønnsomhet. Den oppfyller vi best ved å opprettholde vår nære dialog med kundene, og ved å utvikle tjenester som vil hjelpe dem til å bli enda bedre arbeidsgivere og tjenesteleverandører. I fjor utvidet vi vår forretningsidé til også å omhandle ansatte hos våre arbeidegiverkunder, og vi tilbyr nå en rekke nye produkter rettet mot denne gruppen. KLP lanserte i 2008 skadeforsikringsprodukter for personmarkedet – en satsing som primært retter seg mot ansatte i offentlige virksomheter.

Den 29. januar 2009 fikk KLP konsesjon til bankdrift. Utlån til egen bolig har KLP drevet med lenge – men vi er glade for at vi nå også kan tilby innskuddsløsninger. KLP Banken vil være sentral i utviklingen av vår satsing mot personmarkedet.

Samfunnsansvar er også å stille opp når noen trenger vår støtte. Etter sommeren i fjor fikk vi bekymringsmeldinger fra våre kommunekunder som meldte at de opplevde det som vanskelig å få lån. I KLP er vi glade for at vi i året som gikk har hatt mulighet til å stille opp med 5 milliarder mer i utlån til kommunene. 2009 ser ut til å bli et krevende år for mange kommuner, bedrifter og finansinstitusjoner. KLP har soliditet til å møte utfordringene, og vi skal fortsette vårt langsiktige arbeid for å sikre fremtidens pensjoner og levere trygge forsikringsordninger – på en samfunnsansvarlig måte.

  
Konsernsjef  
Sverre Thornes

# Verdier og forankring

## 1:

### Visjon og verdier

KLPs visjon er å være den beste partner for dagene som kommer. Samarbeidet med kunder og andre interessenter skal preges av KLPs verdier: åpen, tydelig, ansvarlig og engasjert. Den verdibaserte ledelsesmodellen er godt forankret i konsernet, og legger grunnlaget for utøvelse av virksomheten.

KLPs overordnede mål er å skape verdier for selskapets kunder og eiere på en økonomisk god og samfunnsansvarlig måte.

## 2:

### Styringssystem

KLP driver etter forretningsmessige prinsipper, der vekst og lønnsomhet er overordnede målsettinger. Men samtidig er det ikke likegyldig hvordan man oppnår disse målene. Konsernets markedsmessige og økonomiske mål styres gjennom en balansert målstyring. Konsernsjefen har i 2008 hatt et eget målkort for samfunnsansvar, som en del av den balanserte målstyringen.

### Revisjon av samfunnsansvarsområdet

I 2008 ble samfunnsansvarsområdet gjennomgått av internrevisjonen i KLP. Rapporten var i hovedsak positiv, med noen forbedningsområder knyttet til systematikk i rapportering og evne til realisering av ambisiøse mål.

## 3:

### Global Compact

Global Compact er et FN-initiert nettverk som mobiliserer næringsliv og frivillige organisasjoner for en bærekraftig verden. KLP har vært medlem siden 2002. Et medlemskap innebærer en forpliktelse til å etterleve ti prinsipper, knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og korrupsjon. KLP bygger sin samfunnsansvarsstrategi og sin strategi for ansvarlige investeringer på disse prinsippene.

### Global Compacts 10 prinsipper Selskapet skal:

1. Støtte internasjonalt anerkjente menneskerettigheter innen de områder bedriften opererer
2. Sikre at selskapet ikke medvirker til brudd mot menneskerettighetene
3. Anerkjennelse foreningsfriheten og retten til å føre kollektive forhandlinger
4. Avskaffe alle former for tvangsarbeid
5. Fjerne bruken av barnearbeid
6. Avskaffe diskriminering i sysselsetting og yrke
7. Støtte «føre var»-prinsippet i miljøspørsmål
8. Ta initiativ til å fremme miljøansvar
9. Oppfordre til utvikling og spredning av miljøvennlig teknologi
10. Bekjempe all form for korrupsjon, inklusive utpressing og bestikkelser

## 4:

### Etiske retningslinjer

De etiske retningslinjene skal bidra til at de ansatte og, så langt de passer, medlemmer av styrende og kontrollerende organer i forbindelse med deres utøvelse av verv i KLP, forholder seg på en etisk forsvarlig og god måte i sitt daglige arbeid. Retningslinjene omfatter både KLPs forretningsatferd, KLPs ansattes personlige atferd, samt rutiner for varsling. Retningslinjene har gjennomgått en omfattende revisjon i 2008, og ble vedtatt våren 2009.

## 5:

### Samfunnsansvarsstrategi

Konsernledelsen har vedtatt en samfunnsansvarsstrategi, som sammen med konsernets verdier og etiske retningslinjer, bygger opp under forretningsmessige mål og strategier.

Samfunnsansvarsstrategien er forankret i Global Compact, og ble siste gang revidert i 2008. I samfunnsansvarsstrategien er det beskrevet hvilke rammer selskapet skal arbeide innenfor, både når det gjelder etikk, miljø, ansvarlige investeringer og generelt samfunnsansvar.

### Overordnet målsetting:

KLP skal gjennom samfunnsansvarlig opptreden bidra til en bærekraftig samfunnsutvikling.

Med samfunnsansvarlig opptreden menes at alle deler av KLPs virksomhet skal reflektere en høy standard innenfor menneskerettigheter, arbeidstakerforhold, miljø og forretningsetikk.

Med samfunnsutvikling menes her utvikling både på lokalt, nasjonalt og globalt nivå.

Konkrete mål og tiltak skal være nært knyttet til KLPs virksomhet, og utvikles gjennom en nær dialog med våre interessenter.

## 6:

### Miljøpolicy

KLP utviklet i 2007 en miljøpolicy. Det er et dokument som stadfester selskapets intensjon om å sette forpliktende krav til egen miljøprestasjon i hele sin organisasjon. Den inneholder en målsetting om å miljøsertifisere hele konsernet etter en anerkjent miljøstandard som Miljøfyrtårn eller ISO 14001.

## 7:

### Strategi for ansvarlige investeringer

Investeringsstrategien skal ivareta hensynet til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og etiske forretningsprinsipper, i samsvar med vår tilslutning til Global Compact.

Følgende overordnede virkemidler kan tas i bruk:

- a) Eksklusjon av selskaper som bryter internasjonalt aksepterte normer
- b) Aktivt eierskap
- c) Investeringer i samfunnsansvarlige virksomheter
- d) Retningslinjer for ikke-finansielle investeringer

En konkretisering av virkemidlene tilpasses den enkelte aktivaklasse. Det skal årlig rapporteres om hvordan vedtaket er implementert og fulgt opp i de enkelte investeringsmiljøene.

## 8:

### FNs prinsipper for ansvarlige investeringer (FNs PRI)

FNs prinsipper for ansvarlige investeringer er frivillige og inspirerende, men ved å signere forpliktes organisasjonen til et «følge eller forklare»-prinsipp. Prinsippene omfatter det å være en ansvarlig eier og investør ved å integrere miljø-, sosiale, eierstyring og selskapsledelsestema (Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) issues) i forvaltningen. Det er i alt seks prinsipper som i korte trekk omfatter følgende:

1. Vi skal implementere ESG-tema i investeringsanalyser og beslutningsprosesser
2. Vi skal utøve et aktivt eierskap og ESG-tema skal implementeres i vår eierskapspolitikk og utøvelse
3. Vi skal søke tilfredsstillende rapportering av ESG-tema fra våre investeringsobjekter
4. Vi skal promotere aksept og implementering av prinsippene i finansindustrien
5. Vi skal arbeide sammen for å styrke effekten av prinsippene og implementeringen av disse
6. Vi skal rapportere på våre aktiviteter og progresjonen ved implementering



Samfunns-  
ansvar er  
en frivillig  
sak.

Jaha?

Frivillighet og engasjement er nødvendige drivkrefter for å utvikle samfunnet i riktig retning. Men samtidig er det nødvendig at alle gjør det de kan. Dessuten vil det å ta samfunnsansvar bidra til både redusert risiko og mulighet for å utvikle nye tjenester. Så frivillig eller ei - samfunnsansvar er en viktig og naturlig del av KLPs virksomhet, som bidrar til vår langsiktige verdiskaping!

**Fakta:**

De årlige utgiftene til forvaltning, drift og vedlikehold av kommunale og fylkeskommunale bygg anslås til 20 milliarder kroner. Det totale vedlikeholdsetterlepet anslås til mellom 100 og 150 millioner kroner.

Bare én prosent av denne summen ville trolig ha vært nok til å forhindre forfall og følgeskader.

**Kan din kommune svare på dette?**

- Hvilke bygg eier vi og hvordan blir de brukt?
- Hvilket risikobilde har bygningene?
- Hvordan planlegges nye bygg og utbedring av eksisterende bygninger?
- Er forebygging og vedlikehold godt nok ivare tatt?
- Har kommunen godt nok planverk på rednings- og beredskapsområdet?

**KLP tilbyr:**

Gratis kurs i systematisk sikkerhetsforvaltning, inkludert veiledere og et gratis, nedlastbart dataverktøy. Rådmenn, eiendomsforvaltere og andre ressurspersoner oppfordres til å delta. Dette er ikke et teknisk kurs, men et kurs hvor det diskuteres hvordan sikkerhetsarbeidet kan bidra positivt for den enkelte kommune.

■ **Fargesprakende samarbeid:** Tor Espnes i Tønsberg kommune og Geir Grønsholt i KLP Skadeforsikring har samarbeidet om utviklingen av et risikovurderingssystem basert på fargekoder.

# Kommunal risikospport

Hvert år skjer det ulykker i kommunale bygg, ulykker som medfører skader både på mennesker og materiell. KLP ser en utfordring i at kommunepolitikerne ikke er nok oppmerksomme på risikoen eller på ansvaret de har.

KLP, Norsk brannvernforening og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap har derfor sammen utviklet et dataverktøy som på en lettfattelig og visuell måte skal skape økt risikobevissthet hos ansvarlige politikere. Fargekoder viser risikonivå for ulike hendelser, og forteller om tiltak må settes i verk umiddelbart eller ei.

– Forvalterne av kommunale bygg er svært oppmerksomme på sitt ansvar og sin rolle når det gjelder sikkerhet. Men kommunepolitikere, som er eiere av byggene, er fjernere fra denne risikotankegangen. De opplever seg heller ikke alltid som eiere. Dette dataverktøyet gjør det enkelt å formidle våre poenger til de ansvarlige politikerne. Det er uhyre nyttig, sier Tor Espnes, daglig leder i Tønsberg kommunale eiendom KF. Tønsberg kommune har vært pilotkommune under utviklingen av dataverktøyet, og har blant annet brukt dataverktøyet for å få en oversikt over sikkerhetstilstanden i kommunale utleieboliger.

– Dette er et enkelt, visuelt verktøy som bør være en del av et forvaltnings-, drifts- og

vedlikeholdssystem i alle kommuner. Det er ingen tvil om at vi har fått økt fokus på risiko, og at Tønsbergs kommunale bygg er tryggere nå, sier Espnes. Han opplyser at det ofte er ganske enkle tiltak som skal til for å senke risikoen for uønskede hendelser betydelig.

– Det kan være snakk om alt fra å låse eller flytte containere ved skolebygg til å bytte ut røykvarslere i utleieboliger. I bunn og grunn handler det om å systematisere sikkerhetsarbeidet.

KLP har derfor også utarbeidet veiledere for systematisk sikkerhetsforvaltning i kommunale bygg. Dataverktøyet supplerer veilederne, slik at kommunene kan sette i gang systematisk kartlegging og risikoanalyse. Nedlasting og bruk av verktøyet er helt gratis for kommunene.

– Målet må være at alle ansvarlige får en klar forståelse av at ulykker kan skje. Vi tenker over risikoen når vi kjører bil, og vi innretter oss deretter. Den samme tankegangen bør vi ta med oss på jobb, sier Espnes.

**KLP mener:****Eierne må våkne**

Mange av skadene og ulykkene i kommunale bygg kunne vært unngått. – Det handler ofte om manglende risikotankegang, spesielt på eier- og brukersiden, sier fagsjef Geir Grønsholt i KLP Skadeforsikring.

Han mener det bør være en naturlig oppgave for en rektor eller rådmann å drive systematisk sikkerhetsarbeid i sin del av virksomheten – på lik linje med andre lederoppgaver. – Målet med KLPs engasjement er å skape økt bevissthet om hva som forårsaker skader i kommunale bygg. La meg ta et eksempel: Det koster ingenting å fjerne kiler som holder branndører på en skole åpne. Men man må være oppmerksom på hva konsekvensen kan være ved en brann, sier Grønsholt. KLP Skadeforsikring har ledet styringsgruppen for systematisk sikkerhetsforvaltning i kommunale bygg. KLP har også finansiert utviklingen av dataverktøyet som skal lette arbeidet ute i kommunene.

– Forvalterne av kommunale bygg sier de har et kommunikasjonsproblem overfor eierne og brukerne. Dette dataverktøyet gjør kommunikasjonen enklere. Man trenger bare kaste et blikk ned på rapporten for å se hvilke tiltak som haster og hvem som har ansvaret, sier Grønsholt. Sammen med Norsk brannvernforening og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, har KLP også utviklet veiledere og holder gratis kurs i systematisk sikkerhetsforvaltning.

– Kursene er godt besøkt. Det er jo ikke vond vilje som ligger til grunn for manglende risikobevissthet. Det er rett og slett mangel på kunnskap.

## Fakta om Miljøbygget

Miljøbygget i Trondheim vil ha et behov for tilført energi på kun 94 kWh per kvadratmeter per år. Til sammenligning har bygg oppført i perioden 1994-2004 et energiforbruk som er tre ganger så høyt. Dette er noen av tiltakene som reduserer energibruken:

- Synlig betong benyttes som varme- og kjølemagasin. Det gir god utnyttning av solenergi og reduserer behovet for kjøling når det er varmt i været.
- Ingen vinduer kan åpnes, men innklimaet vil alltid være behagelig. Hovedfasadene er øst- og vestvendte, og alle solvendte fasader har automatstyrt utvendig solavskjerming.
- Alle fasader er tilnærmet lufttette med lave kuldebroverdier.
- Vinduene har solvarmereduserende glass og særlig høy isolasjonsevne mot varmetap.
- Hele bygget har behovsstyrt ventilasjon og belysning. Sensorer som registrerer om mennesker er til stede finnes over hele bygget, i både fellesareal og kontor. I auditorium styres ventilasjonen av CO<sub>2</sub>-følere og temperatur.
- Energi gjenvinnes. Blant annet gjenvinnes overskuddsvarmen fra kjølemaskin i datarom.
- Hele bygget er tilknyttet fjernvarmenett med vannbåren oppvarming



■ **Laboratorium:** Steinar Manengen i KLP Eiendom vil i fremtiden kun reise miljøbygg. Nils Kristian Nakstad i Enova gleder seg til å ta "miljølaboratoriet" i bruk.

# Lever som de lærer

Når Enova flytter inn i nye lokaler, sitter miljøkompetansen allerede i veggene. En "miljøstafett" mellom Enova og KLP Eiendom endte opp i et næringsbygg som med rette kan kalles Miljøbygget.

Da KLP Eiendom i 2005 startet planleggingen av et nytt næringsbygg i Teknobyen i Trondheim, søkte de Enova om midler til å gjennomføre miljøtiltak som kunne senke energiforbruket. Statsforetaket har som oppgave å fremme miljøvennlig omlegging av energibruk og energiproduksjon i Norge. Søknaden ble innvilget. To år senere besluttet Enova å være like miljøbevisste som de anbefaler andre å være. Fra september 2009 blir de leietakere i Miljøbygget, som skal bli et forbildeprosjekt for næringsbygg i Norge.

– Det er spennende å flytte inn i et bygg som har en standard vi selv har vært med på å definere. Vi skal bruke bygget godt og bli den beste leietakeren. Dette blir nesten som et laboratorium for oss. Vi skal teste om vi klarer å etterleve våre anbefalinger til næringslivet når det gjelder energieffektive prinsipper og atferd, sier Nils Kristian Nakstad, administrerende direktør i Enova.

Yttervegger, vinduer og tak slipper ut minimalt med varme, og hele bygget har behovsstyrt ventilasjon og belysning. I tillegg

er det lagt til rette for at endret adferd kan gi ytterligere miljøgevinst. I signalbygget finnes både innendørs og utendørs sykkelparkering og garderobeser hvor man kan ta en dusj etter å ha syklet til jobben. I Teknobyen blir det også egen el-bil-pool til disposisjon.

Nakstad tror innflyttingen blir starten på en ny epoke for Enovas organisasjon.

– Vi får en fremtidsrettet arbeidsplass omgitt av gode energiløsninger. Arbeidsplassen vil inspirere og engasjere oss, og forhåpentligvis bidra til et godt arbeidsmiljø. Enova er en kunnskapsbedrift som trenger tilfredse medarbeidere for å prestere optimalt.

Som fremtidig leietaker har Enova hatt et tett samarbeid med KLP Eiendom i hele byggeprosessen.

– Både KLP og Enova har satt seg høye mål for Miljøbygget. Sammen har vi kommet fram til stadig bedre løsninger. Så langt er vi godt fornøyd. Nå gleder vi oss til å teste løsninger og høste erfaringer, sier Nils Kristian Nakstad.

KLP mener:

## Miljøbygg blir standard

– Miljøbygget i Trondheim og samarbeidet med Enova har gitt KLP verdifull erfaring. I fremtiden kommer vi ikke til å bygge annet enn miljøbygg. I alle fremtidige prosjekter vil vi ha et minst like høyt ambisjonsnivå som vi har hatt i Trondheim, sier Steinar Manengen, administrerende direktør i KLP Eiendom.

Et eksempel er KLP Eiendoms store utviklingsprosjekt på Vaterland i Oslo. Der har KLP planlagt et nybygg på hele 70 000 m<sup>2</sup>, som vil bli like høyt som Oslo Plaza. Høyhuset vil få en særskilt sterk miljøprofil.

– For å ligge i forkant har vi etablert en egen funksjon som kun skal jobbe med energieffektiverende løsninger. Miljøvennlige tiltak krever større investeringer av oss og en litt høyere leiepris per kvadratmeter. Til gjengjeld sparer leietakerne mye i energikostnader. Alle leietakere er ikke like bevisst på dette ennå, men bevisstheten øker raskt. Det vil ikke minst Miljøbygget i Trondheim bidra til. Vi bygger for fremtiden, og om noen år vil alle tenke på denne måten, sier Manengen.

KLP Eiendom er en av landets største eiendomsforvaltere med over 1 300 000 kvadratmeter fordelt på kontor-/næringslokaler, kjøpesentre, hoteller, boliger og festetomter.

– Å gjøre den eksisterende bygningsmassen mer energieffektiv, er en større utfordring enn å bygge nytt, men potensialet er enormt. Her kan vi i sum spare minst like mye energi som på de nye miljøbyggene vi har planlagt, sier Manengen.

**KLP-lista**

Til enhver tid har KLP eierinteresser i nærmere 2000 selskaper verden over. Selskapene må etterlevere minimumsstandarder det internasjonale samfunnet har satt. Selskaper som ikke tilfredsstiller kravene, settes under observasjon. Og hvis de ikke viser vilje eller evne til forbedring, ekskluderes de fra KLPs investeringsunivers.

Siden 2002 har KLP offentliggjort sin ekskluderingsliste over selskaper de ikke investerer i. Ekskludering forutsetter at det kan dokumenteres grove eller systematiske brudd på internasjonale anerkjente normer for grunnleggende menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljøvern, antikorrupsjon eller våpen. I tillegg ekskluderes tobakksprodusenter.

I 2008 ble Sodexo (ekskludert i 2007), BHP Billiton (ekskludert i 2004) og AWB (ekskludert i 2006) fjernet fra av listen etter å ha ryddet opp.

For å kunne tas av eksklusjonslisten må følgende krav være oppfylt:

1. Den rapporterte hendelsen har opphørt.
2. Selskapet har håndtert hendelsen og konsekvensene på en ansvarsfull måte.
3. Selskapet har systemer og rutiner på plass for å forhindre at lignende skjer i fremtiden.
4. Punkt 1-3 er verifisert av tredjepart.



■ Vil ikke være listefyll: Lars H. Furu i Sodexo kom seg ut av KLPs eksklusjonsliste i rekordfart. Årsaken er blant annet tett dialog med Jeanett Bergan og KLP.

# Ut av KLP-lista i rekordfart

I juni 2007 havnet det globale konsernet Sodexo på KLPs eksklusjonsliste. Tett dialog og vilje til endring førte til at selskapet allerede i desember 2008 var ute av lista igjen.

Bakgrunnen for eksklusjonen var forholdene ved det største flyktningmottaket i England, som ble drevet av Sodexos datterselskap Kalyx. Etter en inspeksjon i 2006 fikk Kalyx hard kritikk av britiske myndigheter for inhumane forhold ved mottaket.

I Norge fikk Sodexos ledelse spørsmål, ikke minst fra egne medarbeidere, om hvorfor konsernet var oppført på KLPs eksklusjonsliste. Det norske datterselskapet har 720 medarbeidere over hele landet som leverer tjenester innenfor renhold, kantiner, kontorstøtte og eiendomstjenester.

– Eksklusjonen skyldtes forhold utenfor Norge, men vi kan ikke akseptere å være en del av et system som blir kritisert for forhold knyttet til menneskerettigheter. I tillegg til at vi i hele prosessen hadde tett kontakt med vårt eget hovedkontor i Paris, presset vi direkte på overfor det britiske selskapet, forteller Lars H. Furu, administrerende direktør i Sodexo Norge og Danmark.

I Kalyx var det allerede våren 2007 satt i gang en rekke tiltak, og i januar 2008 kom

en rapport fra britiske myndigheter som konkluderte med forbedringer på alle de viktige områdene. Etter en ny vurdering ble Sodexo fjernet fra KLPs eksklusjonsliste i desember 2008. Knappt noen gang tidligere har et selskap kommet seg raskere ut av KLP-lista.

– Vi har hele tiden hatt en god dialog med KLP. Vårt mål har vært å bidra etter beste evne og oppdatere KLP underveis, sier Furu. I tillegg har KLP hatt møter med representanter for Sodexo ved hovedkontoret i Paris.

– Som global aktør har vi et ansvar når det gjelder grunnleggende verdier, etiske prinsipper og menneskerettigheter. I 2003 signerte Sodexo FN's Global Compact, og forpliktet seg til å følge de ti grunnprinsippene for blant annet menneskerettigheter. Vi ser alvorlig på det faktum at vi har stått på en eksklusjonsliste, men vi er også stolte av at vi kom ut av listen så fort som vi gjorde. I tillegg har vi på eget initiativ i Norge satt et veldig sterkt fokus på de sosiale, økonomiske og miljømessige forpliktelsene vi har, sier Lars H. Furu.

KLP mener:

## Krever og gir åpenhet

KLP forvalter over 200 milliarder kroner og over en halv million nordmenn har pensjonsrettigheter i selskapet. Verken for KLP eller kundene er det likegyldig hvordan disse midlene blir investert.

– Selskaper som bryter visse minimumsstandarder blir ekskludert fra KLPs investeringsunivers. Målet er at eksklusjonslista skal være så kort som mulig. Derfor går vi i dialog om ansvarlig forretningsdrift, for å unngå at selskaper havner på lista og for å få ekskluderte selskaper inn igjen, forteller Jeanett Bergan, leder for ansvarlige investeringer i KLP.

Hun er klar på ansvarsfordelingen mellom KLP og de aktuelle selskapene. – Vi er åpne om hva vi mener er kritikkverdige og hva vi ønsker å se av forbedringer, men det er selskapenes eget ansvar å rydde opp. Det er også selskapenes fortjeneste hvis de lykkes med å komme ut av lista, poengterer Bergan.

I motsetning til de fleste andre porteføljeforvaltere opererer KLP med en offisiell liste over selskapene som er ekskludert.

Når et selskap havner på lista, fører det nesten alltid til negativ oppmerksomhet fra omverdenen. Det stilles derfor svært strenge krav til dokumentasjon før selskaper blir ekskludert. I dette arbeidet støtter KLP seg først og fremst på analysebyrået GES Investment Services og etikkrådet til Statens Pensjonsfond – Utland.

– Vi krever at selskapene vi investerer i er åpne i sin kommunikasjon. Vi stiller samme krav til oss selv, og er tydelige på hvorfor hvert av selskapene har havnet på lista, sier Bergan.

### Om kappestriden og videre planer

Da Blå Kors ble tildelt TV-aksjonen 2008, satte KLP i gang en intern kappestrid for å samle inn penger. De ansatte delte seg inn i lag, og alle fikk bruke en arbeidsdag på aksjonen. I tillegg til å kappes om hvem som samlet inn mest, konkurrerte lagene også i kreativitet. Aktivitetene spente fra oppføring av egen-koreografert dans på advokatkontorer til arrangering av loppemarked. Da kappestriden ble gjort opp, hadde de ansatte samlet inn drøyt 305 000 kroner. KLP doblet beløpet, slik at 611 000 kroner kunne overrekkes TV-aksjonen.

Engasjementet for Blå Kors har fortsatt etter at TV-aksjonen, blant annet ved at loppemarkedet "Fra barn til barn" blir en årlig aktivitet. KLP-ansatte deltar også som ressurspersoner på Blå Kors sommerleire, som arrangeres flere steder i landet. Formålet med leirene er at de skal være en positiv impuls for barn og voksne som lever i rusbelastede hjem.

# Kappestrid for Blå Kors

Markedssjef Vidar Solsvik i Blå Kors har merket seg KLPs visjon – å være den beste partner for dagene som kommer. Men den passer like godt på Blå Kors. – Et felles verdigrunnlag er viktig når man skal samarbeide, sier han.

– I Blå Kors er vi opptatt av å bedre livskvaliteten til mennesker med rusrelaterte problemer og barn som blir rammet av dette. I KLP har man et bevisst forhold til samfunnsansvar som kan gi bedre livskvalitet for mange. Det gjør at de kan utfordre oss, og det er en egenskap vi søker hos samarbeidspartnere, sier Solsvik.

Samarbeidet mellom KLP og Blå Kors Norge startet i 2004 med økonomisk støtte til programmet «Bevisste foreldre – en god start». Senere er samarbeidet utvidet ved at KLP-ansatte har deltatt på Blå Kors' sommerleire og at medarbeidere får anledning til å utføre frivillig arbeid i arbeidstiden.

Da Blå Kors ble tildelt TV-aksjonen for 2008, var det en gylden anledning for KLP til å øke engasjementet blant egne ansatte. Målet med aksjonen var å samle inn midler til å hjelpe barn og unge som lider under voksnes rusmisbruk, og KLP arrangerte lunsjmøter hvor Blå Kors fortalte om hva de ansatte kunne gjøre for denne utsatte gruppen.

– Da fikk vi oppleve at KLP ikke bare kan utfordre oss, men også hverandre. KLP satte i gang en intern kappestrid for Blå Kors og oppfordret medarbeiderne til å sette i gang aktiviteter som kunne gi bidrag til TV-aksjonen. Det var fantastisk å se hvilken kreativitet folk utviste! Det viser at engasjementet for Blå Kors ikke bare er forankret hos noen få mennesker i KLP, men i hele organisasjonen, sier Solsvik.

Totalt innbrakte tv-aksjonen hele 192 millioner kroner, som Blå Kors over flere år vil benytte først og fremst til å hjelpe barn og unge som lider under voksnes rusmisbruk. – Oppmerksomheten TV-aksjonen fikk bidro til at medarbeiderne følte seg stolte av å jobbe i Blå Kors. Men det er nå den virkelige jobben starter. Da er det trygt å vite at vi har et samarbeid med KLP som ikke bare er tuftet på TV-aksjonen, men som har utviklet seg over flere år, sier Vidar Solsvik.

### KLP mener:

## Felles utbytte

– At etikk er blitt viktigere for folk, ser vi tydelig blant dem som søker seg til KLP. Lønn og karrieremuligheter spiller så klart en rolle, men interessen for samfunnsansvar øker mest, sier Kjersti Jørgensen, HR-direktør i KLP.

Siden 2002 har KLP hatt en politikk for etiske investeringer, som tar hensyn til miljø og sosiale og forretningsetiske forhold. For de ansatte gjelder egne etiske retningslinjer. KLP har også solid kunnskap om helse, miljø og sikkerhet, og bistår både kommuner, helseforetak og bedrifter som ønsker å styrke dette arbeidet.

– Vi har en verdibasert kultur hvor vi er bevisste på vårt samfunnsansvar. Det er viktig at kulturen pleies og hele tiden forsterkes. Den beste måten å gjøre dette på er gjennom aktiviteter som skaper engasjement blant de ansatte. Det var en av grunnene til at KLP startet samarbeidet med Blå Kors for fem år siden, sier Jørgensen.

Da Blå Kors fikk TV-aksjonen i 2008, ga det KLP en mulighet til å sette i gang aktiviteter som virkelig skapte engasjement. – En ting er at alle synes det er verdifullt å gjøre noe for mennesker som trenger hjelp, men engasjementet for Blå Kors kommer i like stor grad oss til nytte. TV-aksjonen skapte samhold i selskapet og i de enkelte avdelingene. Medarbeiderne gjorde morsomme ting sammen, og de som gjorde en innsats utenom det vanlige, ble løftet opp og fram. Det ga motivasjon og mersmak på å bidra for Blå Kors videre framover.

■ **Satser på livskvalitet:** Vidar Solsvik i Blå Kors og Kjersti Jørgensen i KLP har funnet sammen i et felles verdigrunnlag.

Nå er det  
bare kroner  
og ører som  
teller.

Eller?

Et selskap som har ambisjon om å være der for sine kunder i all overskuelig fremtid, må se sin virksomhet i en større sammenheng. Ved å måle oss selv på områder som bidrar til langsiktig bærekraft, både når det gjelder miljø og samfunn, ivaretar vi helheten. Vi tror at våre interessenter – først og fremst våre kunder og eiere – forventer at KLP tar sitt ansvar på alvor, og lever opp til sine verdier: åpen, tydelig, ansvarlig og engasjert.

# Kunder

KLP er en stor finansiell aktør i Norge, som leverer pensjons-, finans- og forsikringstjenester til kommune-, helsesektor og bedrifter – og deres ansatte. KLP Skadeforsikring lanserte i 2008 en helt ny produktportefølje for privatmarkedet. Og da finanskrisen slo til, var KLP Kapitalforvaltning parat med økte utlån til både kommuner og privatpersoner.

## Kunder og eiere i KLP

KLP er et gjensidig selskap, der pensjonskundene også er eiere. Gjennom helseforetakene eier staten nesten 30 prosent av KLP, mens kommunal og fylkeskommunal sektor eier rundt 55 prosent og bedriftssegmentet har en eierandel på i underkant av 15 prosent. I 2008 ble et overskudd på 1903 millioner kroner overført til kundenes premiefond, og 397 millioner kroner ble tillagt egenkapitalen.

Virksomheten påvirker økonomien på flere nivåer, både i den enkelte kundegruppe og gjennom pensjonsmottakerne. Det å forstå effekten av vår økonomiske påvirkningskraft, er en del av vårt samfunnsansvar. Pensjonspremiene som kalles inn fra kundene, påvirkes først og fremst av lønnsnivået, uføregraden, pensjoneringsalder og antall ansatte hos kundene.

Konsernet har videreutviklet sin forretningsidé i løpet av 2008, til også å omfatte kundenes ansatte. En begrenset utlånsvirksomhet er nå utvidet til en offensiv satsing på låne- og skadeforsikringsprodukter for ansatte i offentlig sektor. I løpet av 2009 skal selskapet starte bankvirksomhet, som vil medføre nye tjenester og betjeningskonsep-ter for denne kundegruppen.

## KLPs produkter og tjenester

KLP er en leverandør av finansielle tjenester som skal skape økonomisk trygghet og forutsigbarhet for både arbeidsgivere, ansatte og innbyggere i lokalsamfunnet. Kundeorienterte produkter, god rådgiving, effektiv drift og lave kostnader, er viktige suksesskriterier for KLP.

333 kommuner og fylkeskommuner, 30 av 32 statlige helseforetak samt cirka 2500 bedrifter og organisasjoner, hadde offentlig

tjenestepensjonsordning for sine ansatte i KLP. I tillegg administrerer KLP pensjonsordningen for sykehusleger og sykepleiere. Mer enn en halv million nordmenn hadde ved utgangen av 2008 pensjonsrettigheter i KLP. KLPs samfunnsansvar springer ut fra det ansvaret selskapet har overfor sine kunder.

Kundenes midler forvaltes gjennom flere instrumenter. Noe investeres i eiendom, en viss del går til utlån og de resterende forvaltes i pengemarkedet, obligasjoner og aksjer. Finanskrisen påvirker også kommunal sektor, og mange kommuner opplevde høsten 2008 at det var vanskelig å få lån. KLP har i løpet av 2. halvår 2008 lånt ut fem milliarder kroner ekstra til kommunene. Ved årets slutt var totalt 13 milliarder kroner gitt i såkalte arbeidsgiverlån, en økning på 70 prosent fra 2007. I løpet av 2008 økte utlån til bolig med 17 prosent.

## Pensjonsprodukter

Offentlig tjenestepensjon er en svært god pensjonsordning for ansatte. Ved full opptjening får arbeidstakeren utbetalt minst 66 prosent av sluttlønn som pensjon. I pensjonsordningen inngår alderspensjon, attførings-/uførepensjon og etterlattepensjon. Pensjonene reguleres årlig i takt med folketrygdens grunnbeløp.

KLP tilbyr også to typer tjenestepensjon til bedrifter som ikke er bundet av den kommunale hovedtariffavtalen.

Innskuddspensjon er et produkt der arbeidsgiver betaler et nærmere definert innskudd som sparing til alderspensjon for de ansatte. Arbeidstakerens alderspensjon vil avhenge av samlet innbetaling av spareinnskudd og avkastningen som oppnås på de oppsparte pensjonsmidlene.

Foretakspensjon er en ytelsesbasert tjenestepensjon som sikrer de ansatte en avtalt utbetaling av alderspensjon som et netto tillegg til folketrygden. Arbeidsgiver betaler nødvendig premie for å sikre denne alderspensjonen. Dette produktet gir en mindre forutsigbarhet for arbeidsgiver i forhold til kostnader og premieinnbetalinger, men en større forutsigbarhet for størrelsen på alderspensjonen for arbeidstakeren enn et innskuddspensjonsprodukt.

Til både innskudds- og foretakspensjon kan det knyttes ulike risikodekninger, som uførepensjon og etterlattepensjoner. I rådgivningen overfor kundene opplyser KLP om forskjellene mellom disse to typene tjenestepensjoner.

Grupplivsforsikring er vanligvis en del av en tariffavtale. Hvis en forsikret dør, utbetaler KLP et engangsbeløp til etterlatte (ektefelle/samboer/partner/ barn, eventuelt dødsbo). Premieinnbetalingene for gruppeliv var 170 millioner kroner i 2008.

## Skadeforsikring

KLP skadeforsikring er en stor leverandør av forsikringstjenester til offentlig sektor. Dette omfatter tariffestede forsikringer for ansatte på yrkesskade og ulykke, samt forsikring av offentlige bygninger, biler og ansvar. I 2008 ble en helt ny produktportefølje lansert for privatmarkedet. Enkel betjening og lave kostnader skal gi attraktive produkter som først og fremst tilbys ansatte i offentlig sektor.

## Fakta om KLP Skadeforskring

	Ulykke	Tingskade	Ansvar
Markedsandel kommunal sektor	49,8 %	44,9 %	36,4 %
Premieinnbetalinger	204,4 MNOK	325,5 MNOK	45,3 MNOK
Erstatningsutbetalinger	90,4 MNOK	185,5 MNOK	17,3 MNOK

## Fakta om KLP Eiendom

KLP Eiendom er en av landets største eiendomsforvaltere med over 1.350.000 kvm fordelt på kontor-/næringslokaler, kjøpesentre, hoteller, boliger og festetomter. Eiendommene er hovedsaklig lokalisert i Oslo og omegn samt Trondheim, men KLP Eiendom eier også bygg i København og Stockholm.

Totale leieinntekter for KLP Eiendom fordelt på sektor	1000 kroner
Kontor	789 929
Kjøpesenter, butikker	149 434
Undervisning	71 018
Bolig	44 018
Hotell	175 886
Parkering, lager, festetomt og øvrig	76 715
SUM totale leieinntekter	1 307 000

## HMS-tiltak hos KLPs kunder

For å holde premiene så lave som mulig, er det viktig å hjelpe kundene til et redusert uttak av uføre- og tidligpensjon. Gode HMS-tiltak er et virkemiddel som også skaper økt livskvalitet for den enkelte, og bedre produktivitet for arbeidsgiver. KLP har derfor et eget HMS-team som skal bidra til kompetanseheving og inspirasjon for et friskere arbeidsliv hos våre pensjonskunder. Hovedmålsettingen er å forhindre utstøting fra arbeidslivet, unødig sykefravær og uførhet, og å bidra til å skape et inkluderende arbeidsliv. I 2008 samarbeidet KLP med 120 kunder om å utvikle et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø og 54 kunder fikk økonomisk støtte til prosjekter.

KLP deler også ut en årlig arbeidsmiljøpris, i klassene kommuner, helseforetak og bedrifter, der premien er 100.000 kroner. Vinnerne av arbeidsmiljøprisen i 2008 er Nes kommune i Akershus, med prosjektet *Reduser støyen i barnehagen!* og Sykehuset Innlandet HF, Divisjon Tynset med *Prosjekt for gravide arbeidstakere*. Det var ingen søkere til arbeidsmiljøprisen for bedrifter.

## Risikoreduserende tiltak hos kunden

KLPs skadeforebyggende program, FØRE-VAR har som formål å skape risikoforståelse hos kundene, og å redusere risiko, slik at uønskede hendelser og konsekvensene av disse er mest mulig forutsigbare.

En viktig del er å styrke kompetansen innenfor risikoforståelse og å sørge for å utvikle gode veiledere og verktøy, kostnadsfritt for brukerne. Prosjektet *Systematisk sikkerhetsforvaltning i kommunale bygg* ivaretar mål både innenfor skadeforebygging og samfunnsansvar. Dette er et samarbeidsprosjekt med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) og Norsk Brannvernforening. I 2008 ble følgende oppnådd:

- Temaveileder for eiere og brukere er distribuert
- Verktøykasse for forvalterorganet er ferdigstilt og distribuert
- Dataverktøy skreddersydd for daglig drift og rapportering
- Pilotkurs for eiere er gjennomført med ni kommuner med gode resultater
- Kurs for forvalterorganet er gjennomført i fem byer med 18 deltakere på hvert kurs

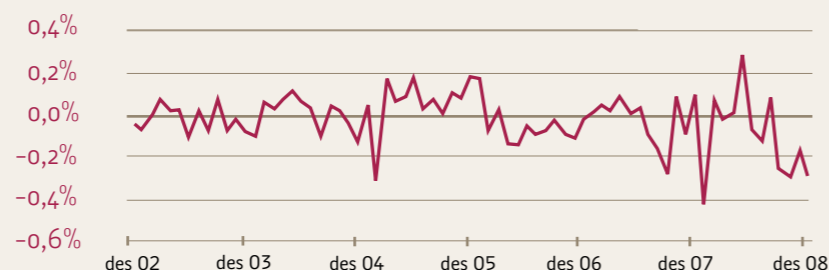
## Fakta om pensjonsproduktene

Fakta om pensjonsproduktene	Offentlig tjenestepensjon 2008	Foretakspensjon	Innskuddspensjon
Markedsandel	60 %	n/a	n/a
Premieinnbetalinger (NOK)	18,4 milliarder	18,4 millioner	5 millioner
Utbetalinger av pensjon og andre erstatninger (NOK)	7,3 milliarder	7,2 millioner	
Antall avtaler	2863	44	106
Antall pensjonister	Ca 150.000	Ca 190	0
Pensjonsrettigheter	Ca 500.000	Ca 2 400	Ca 765
Aktive medlemmer	Ca 300.000	Ca 400	Ca 730

# Kunder

## Månedlig avkastningsavvik pga ekskluderinger

KLP Wold vs MSCI World



### Forvaltning av kundenes midler

KLPs evne til å forvalte kundemidler og selskapets egne midler vil selvfølgelig påvirke fremtidige premieinnbetalinger – og dermed kundenes økonomi. Ved utløpet av 2008 utgjorde forvaltningskapitalen 201,7 milliarder kroner, noe som tilsvarer en vekst på 3,5 prosent – til tross for finansielle nedgangstider. Den finansielle avkastningen ble sterkt preget av den finansielle uroen mot slutten av året. Bokført avkastning på kundenes pensjonsfond ble 1.1 prosent. KLPs porteføljer forvaltes etter klare mandater og retningslinjer, som også gir svært lave forvaltningskostnader.

Når KLP ekskluderer selskaper av etiske hensyn, forandres porteføljens risikoprofil, selv om dette forsøkes kompensert gjennom å oppjustere eierskapet i andre selskaper i samme industrigruppe. En måte å se på effekten av ekskluderingsene, er å sammenligne verdensindeksavkastningen før og etter ekskludering. I 2008 ble avviket på årsbasis

målt til – 0,82 prosent i forhold til referanseindeksen MSCI World. Fire femdelere av avviket kan forklares ved at to av de ekskluderte selskapene, Exxon Mobile og Wal-Mart, gjorde det betydelig bedre enn sine konkurrenter i 2008. Effekten av ekskluderingsene målt mot KLPs totale forvaltningskapital kan ikke beregnes nøyaktig, men dersom man ser på KLPs globale aksjeeksponering gjennom året, får man en estimert mindreaktning på 0,09 prosent i 2008.

### Kommunikasjon med kunder og andre interessenter

KLP er avhengig av en nær dialog med kundene for å tilpasse produkter og tjenester til deres behov. Kundene som har offentlig tjenestepensjon i KLP er samtidig selskaps eiere. De utgjør derfor en spesielt viktig interessentgruppe for KLP. Det var etter innspill fra de store kundegruppene i helsesektoren at det allerede i 2001 ble vedtatt å ekskludere tobakksprodusenter fra investeringsporteføljen.

I kommunal sektor tas beslutninger om tjenestepensjon på politisk nivå, mens den løpende kundedialogen foregår på administrativt nivå. Begge disse gruppene er derfor sentrale interessenter. KLP legger også økt vekt på befolkningen som sådan, som interessentgruppe. Etablering av nye forretningsområder og produkter rettet mot personmarkedet stiller nye krav til å gjøre merkevaren KLP kjent blant våre kunders ansatte og blant folk flest.

KLP gjennomfører systematiske undersøkelser mot flere interessentgrupper. Gjennomføring av slike undersøkelser og dialog krever bruk av menneskelige og/eller økonomiske ressurser. Basert på kost/nytte-vurderinger blir det prioritert hvilke undersøkelser som bør gjøres hvert enkelt år.

## Finansielle produkter

Finansielle produkter	Forvaltningsbeløp (milliarder NOK)		
	For KLP	Eksterne kunder	Totalt
Diskresjonær forvaltning	128,3	-	128,3
Fondssparing	19,4	7,6	27,0
Utlån arbeidsgivere	-	13,0	13,0
Utlån privat	-	8,1	8,1

## Tobakk

Disse selskapene er utelukket fra KLPs investeringer fordi de produserer tobakk:

- Altadis
- Altria group
- British American Tobacco
- Imperial Tobacco
- Japan Tobacco
- Lorillard
- Phillip Morris
- Reynolds American
- Richemont
- Swedish match
- UST

## Metode

### Kundetilfredshet

Kundetilfredshetsundersøkelser (KTI) undersøker tilfredshet og lojalitet blant egne kunder. Hensikten er å avdekke forbedringsområder, både sentralt og lokalt hos den enkelte kundeansvarlige. I 2008 ble det utført to KTI-er, for boliglånskunder og pensjonister som har fått innvilget pensjon siste 6 måneder

### Omdømme, kjennskap, profil og preferanse

Skal kartlegge oppfatningene av KLP og konkurrerende bedrifter som del av en merkevareprosess

### Fokusgrupper, intervjuer og skriftlige undersøkelser

## Resultater

### Boliglån:

- 85 % av kundene er tilfredse med KLP som leverandør
- Mest fornøyd med tilgjengelighet og responstid
- Minst tilfreds med rentenivå
- Forbedringspotensial: Bedre informasjon om produktene

### Pensjonistene:

- 76 % av de nye alderspensjonistene var fornøyd med saksbehandlingen
- For uførepensjonister og mottakere av etterlattepensjon var tallene hhv 71 % og 78 %
- Prioritert forbedringsområde er enklere informasjon. Pensjonistene skal oppleve trygghet for at utbetalt beløp er riktig

Hovedkonklusjon er at KLP har en meget sterk relasjon til sine kunder på arbeidsgiversiden. Forbedringsområder er systematisk i dialogen med befolkningen generelt og mot ansatte i offentlig sektor.

KLP er i tett dialog med sine kunder i forarbeidet med å opprette nye produkter eller forretningsområder. I 2008 har fokusgrupper og kundepanel vært anvendt på disse områdene:

- **Pensjonsreformen**
- **Finanskrisen - betydning for bufferne våre**
- **5 års investeringsvalg**
- **Banksatsing? Bør vi satse på privat eller bedriftsmarkedet?**

### Brukerevaluering av websidene

- Inntrykk av KLP: 76 av 100 poeng
- Inntrykk av av web-sider: 73 av 100 poeng
- Vil anbefale websidene til andre: 88 %

### Av besøkende på forsikringssidene:

- Har benyttet seg av prisberegneren for skadeforsikring: 72 %
- Inntrykk av prisberegneren: 73 poeng av 100 poeng

# Miljøet

Miljø og klima er et område som får økende oppmerksomhet også fra selskaper som primært klassifiseres som kontorbedrifter. KLP arbeider med å redusere sin miljøbelastning på flere fronter. I 2008 ble første versjon av Handlingsplan for Grønn IT utarbeidet og KLP Skadeforsikring ble sertifisert som Miljøfyrtårn.

## Miljøstyring

KLP er i gang med å miljøsertifisere konsernet. KLP Skadeforsikring mottok sitt Miljøfyrtårnsertifikat i Oslo Rådhus 5. juni 2008. I løpet av høsten 2008 har selskapet kunnet registrere at sertifiseringen har hatt avgjørende betydning også for utfallet av anbudskonkurranser. Miljøfyrtårnsertifisering av morselskapet og KLP Kapitalforvaltning har som mål å være ferdig til juni 2009. KLP Eiendom vil følge et eget løp med sertifisering etter miljøsertifiseringsstandarden ISO 14001. Det vil bli vurdert om KLP Eiendom senere skal tilpasse seg sertifiseringkravene fra Miljøfyrtårn.

Handlingsplan for Grønn IT ble utarbeidet i 2008. Handlingsplanen har fokus på energibruk, krav ved innkjøp og avhendelse, redusert reisevirksomhet, samt redusert papirbruk. Tidsperspektivet for gjennom-

føring av tiltakene er tre år. For 2009 er følgende områder prioritert: Utskifting av skrivere, returordning for brukt IT-utstyr, innkjøp av IKT-utstyr, drift av styringssystemer, energisparingstiltak for klientutstyr samt sentralisert utskrift av brev til kunder.

KLP har så langt ikke stilt systematisk krav til miljømerking av produkter eller virksomheter i leverandørkjeden. Dette vil endres i den nye innkjøpspolitikken som er under utarbeidelse. KLP har gjort enkelte miljøundersøkelser knyttet til konkrete innkjøp, som for eksempel leveransen av naturstein fra Kina, som skal brukes på Enovas nybygg i Trondheim.

For KLPs nye hovedkontor, som er under oppføring i Bjørvika, er det utarbeidet et Miljøoppfølgingsprogram i regi av byggherren OSU. Det er ikke fremkommet vesentlige avvik i Miljøoppfølgingsprogrammet.

## Materialforbruk og gjenvinning

Det finnes foreløpig ikke noen full oversikt over materialbruk i KLP som kontorbedrift. KLP Eiendom har som mål å rapportere på bruk av betong, glass og stål. I 2008 ble prosjektet «Papirløse» KLP startet opp, som har til formål å redusere selskapets papirforbruk med 15 prosent, ved å innføre et nytt elektronisk arkiv og nye rutiner for dokumentbehandling. Alt papir i KLP er svanemerket, men på grunn av krav til lagringskvalitet, anvendes ikke resirkulert papir.

KLP har også i 2008 videreført en aktiv holdning til resirkulering av papir og andre gjenvinnbare materialer. Papp, papp, el-materiell og annet spesialavfall, glass og plast fra egen kontorvirksomhet blir sortert og sendt til gjenvinning. Restavfall blir brent, og bidrar til fjernvarmeproduksjon i Oslo. Tabellen viser totale avfallsmengder fra Paleet i Oslo,

Energiforbruk 2008 (ikke temperaturkorrigert):

Parameter	Utvalg	Resultat 2006	Resultat 2007	Resultat 2008
El-forbruk Oslo	KLP Eiendoms målere	104 kWh/m <sup>2</sup>	107 kWh/m <sup>2</sup>	104 kWh/m <sup>2</sup>
Fjernvarme Oslo	KLP Eiendoms målere	-	-	100 kWh/m <sup>2</sup>
El-forbruk Trondheim	KLP Eiendoms målere	235 kWh/m <sup>2</sup>	247 kWh/m <sup>2</sup>	130 kWh/m <sup>2</sup>
Fjernvarme Trondheim	KLP Eiendoms målere			94 kWh/m <sup>2</sup>
Fjernvarmeandel Oslo	KLP Eiendom Oslo	45 %	45 %	51 %
El-forbruk Paleet				
(ekskl. fellesarealer)	KLPs egne målere Paleet	(ikke sammenlignbare tall)	(ikke sammenlignbare tall)	89 kWh / m <sup>2</sup>
Fjernvarme Paleet	KLP Eiendom målere	3 614 000	4 971 786	4 241 000

\* Inkl fjernvarme

der hovedkontoret er lokalisert. Vi har ikke tall for KLPs andel av dette avfallet. Beregningsmetoden er noe endret fra 2007, og tall for 2007 er derfor rekalkulert i forhold til fjorårets rapport.

Utrangerte pc-utstyr og printere ble også i 2008 sendt til Alternativ Data, som oppgraderer og formidler brukbart utstyr til skoler i Norge. For 2009 er FAIR Recycling valgt som samarbeidspartner for gjenbruk og gjenvinning av IKT-materiell.

## Energiforbruk - strøm og varme

KLP Eiendom drifter både KLPs egne kontorlokaler i Oslo, samt en rekke andre kontorbygg, kjøpesentra og hoteller. Også i 2008 har det vært nedlagt betydelig aktivitet for å redusere energiforbruket. Energioppfølgings-systemet EOS er implementert i 26 bygg, noe som tilsvarer 69 prosent av eiendomsmassen.

Det temperaturkorrigerte energiforbruket i Trondheim ble redusert med cirka 3,7 prosent og det er fjernvarmeforbruket som har stått for den sterkeste reduksjonen, med 15 prosent. I tidligere rapporter er imidlertid strøm og fjernvarme rapportert samlet for Trondheim. Temperaturkorrigert el-forbruk i Oslo er redusert med 14 prosent, fra 123 kWh/m<sup>2</sup> i 2007 til 106 kWh/m<sup>2</sup>. Den store forskjellen i nivå mellom Oslo og Trondheim, skyldes at i Trondheim fordeles all strøm over husleien, mens strømforbruket i Oslo bare omfatter fellesarealer og drift av fellestjenester som heis og ventilasjon.

KLP som kontorbedrift påvirker eget strømforbruk samt til dels fjernvarme som brukes til oppvarming. Fjernvarmeforbruket i Paleet, som steg kraftig i 2007, har igjen gått ned i 2008. Målingen av fjernvarmeforbruket er imidlertid ikke temperaturkorrigert, og omfat-

ter også ventilasjon og oppvarming av lokaler for øvrige leietakere i Paleet – noe som gjør det vanskelig å si noe om KLPs påvirkning på forbruket.

## Transport

KLPs ønske om et nært forhold til kunden, kombinert med den geografiske organisering av virksomheten, medfører en del nødvendig reisevirksomhet. Det er samtidig et ønske å begrense reisevirksomheten, og å benytte mer miljøvennlige transportmidler. Antall flyreiser ser ut til å være redusert, men beregningsmetoden er forbedret, og derfor ikke helt sammenlignbar. Om man likevel tar beregnet antall reiser i 2007 (3941) og sammenligner med faktiske reiser 2008, ser vi at antall reiser per medarbeider har gått ned fra 6,1 til 4.



## Gjenvinning av avfall fra Paleet

Fraksjon	2007 (tonn)	2008 (tonn)	Endring %
Restavfall i komprimator	262,99	253,81	-9 %
Papp/papir i komprimator	132,39	132,66	0 %
Plastfolie i sekker*	n/a	n/a	n/a
Metall i 660 ltr	2,83	1,13	-2 %
Treverk, løst	1,87	1,32	-1 %
Emballasjegglass i 2x140 ltr	3,27	2,89	0 %
Matavfall i 3(6)x140 ltr	26,52	79,51	53 %

\* Ny avhendingsmetode i 2008, men tall foreligger ikke på rapporteringstidspunktet.

## Kildesortering

Utvalg	Kildesortering	2007	2008
Kjøpesentra Oslo	% av totalt avfall	48,9 %	50,7 %
Kontoreiendommer, Oslo	% av totalt avfall	45 %	42,7 %

\* Ny avhendingsmetode i 2008, men tall foreligger ikke på rapporteringstidspunktet.

## Miljøet



Flyreiser	Antall reiser	Distanse (miles)	CO2 utslipp (kg)
Innland	2 117	989 009	189 830
Skandinavia	223	135 025	21 528
Europa	160	256 475	41 028
Interkontinentalt	18	174 968	30 703
<b>Totalt</b>	<b>2 518</b>	<b>1 555 477</b>	<b>283 089</b>

KLP fortsetter sin satsing på grønne budleveranser mellom hovedkontoret i Karl Johans gate og datterselskapene på Holbergs plass i Oslo. Ruten betjenes av sykkelbud. Også øvrige budleveranser i Oslo betjenes etter konseptet «sykkel i sentrum», og det er bare unntaksvis at andre transportmidler benyttes. I 2008 gikk 91 prosent av totale budleveranser med sykkel, mot 89,7 prosent året før.

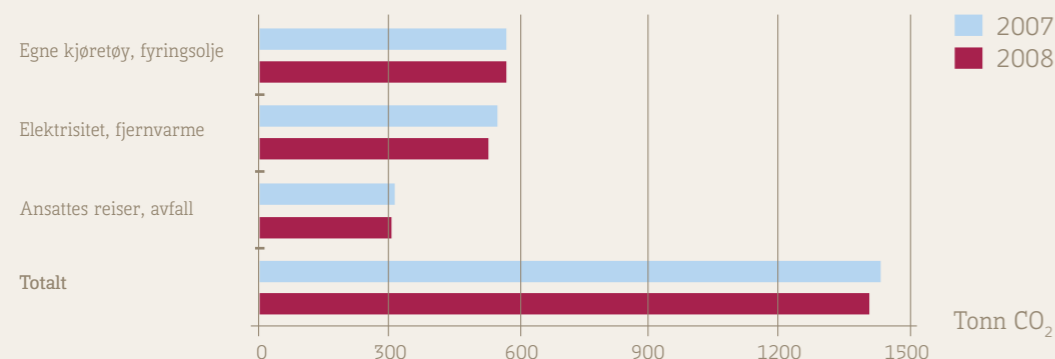
### Klimaregnskap

KLP har utarbeidet klimaregnskap for 2008. Regnskapet er basert på den internasjonale standarden Green House Gas Protocol. Samtidig er utslippene for 2007 beregnet på nytt, for å gi sammenlignbare tall. Virksomhetens CO<sub>2</sub>-utslipp er beregnet til 1413 tonn, mot 1438 tonn i 2007. Dette er en nedgang på 1,7 %, som først og fremst skyldes noe redusert fjernvarmebruk og nedgang i antall flyreiser. Utslippene tilsvarer 2,06 tonn pr

medarbeider, mot 2,22 tonn pr medarbeider i 2007. KLP vil også for 2008 kompensere CO<sub>2</sub>-utslippet ved kjøp av FN-sertifiserte CO<sub>2</sub>-kvoter. Dette er kvoter som vil bli slettet i det internasjonale kvoteregisteret når KLP har gjennomført handelen, slik at det blir færre kvoter tilgjengelig for den delen av industrien som er pålagt utslippskvoter. I tillegg vil kvotene sikre finansieringen av et prosjekt for fornybar energi i 3. verden, som ellers ikke ville blitt realisert.

### Klimaregnskap

Estimerte tonn CO<sub>2</sub>-utslipp per kategori



## Samfunnet

Kundene fremhever i våre undersøkelser at den viktigste kvaliteten ved et forsikringselskap, er at man har forutsigbare leveranser, er til å stole på, har høy etikk og moral og er kompetente og kunnskapsrike. KLP scorer allerede i dag høyt på disse kvalitetene, men det krever en kontinuerlig bevissthet og utvikling rundt etiske og faglige spørsmål for å opprettholde denne posisjonen.

### Samfunnsansvar i investeringsvirksomheten

KLP forvalter over 200 milliarder på vegne av kunder og eiere. En ansvarlig investeringspolicy er derfor et av de viktigste elementene i selskapets overordnede samfunnsansvarsstrategi.

KLP skiller mellom «ansvarlige investeringer» og «investeringer i bærekraftige/samfunnsansvarlige virksomheter». Ansvarlige investeringer omfatter det ansvaret KLP har som investor og eier, og utøves gjennom ekskluderings- og aktivt eierskap. Begrunnelsen er knyttet til overholdelsen av internasjonale normer og standarder, og er etisk forankret. Bærekraftige eller samfunnsansvarlige investeringer er derimot investeringer som gjøres etter en finansiell vurdering, og som skal redusere risiko eller fremme avkastning.

### Ekskluderings

Alle KLPs egenforvaltede midler er underlagt en filtrering. Et selskap kan bli ekskludert fra investeringsporteføljen dersom det kan knyttes til grove eller systematiske brudd på internasjonale normer for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon – slik de blant annet er nedfelt i Global Compacts ti prinsipper. Ved årsskiftet var 26 selskaper ekskludert på dette grunnlag. I tillegg velger KLP å ikke investere i tobakksprodusenter og produsenter av kjernevåpen, klasebomber og anti-personellminer. Totalt var 55 selskaper ekskludert per 31.12.2008. KLP kjøper analysetjenesten som ligger til grunn for ekskluderings- og det svenske

selskapet Global Ethical Services (GES). Ved å bruke en ekstern leverandør får KLP tilgang til en meget bred kompetanse og store ressurser, og kan i tillegg benytte GES' kundennettverk for samarbeid om ulike prosjekter og aktiviteter.

### Aktivt eierskap

KLP har også gjennom året arbeidet for en tettere dialog med selskaper som er ekskludert eller som står i fare for å bli ekskludert. Målet med dette arbeidet er i hovedsak å påvirke selskapene til atferdsendring eller positiv utvikling. Derfor er KLP veldig godt fornøyd med at tre selskaper ble reinkludert i 2008. Ett av selskapene, Sodexo, ble igjen investerbart blant annet som et resultat av tett dialog mellom selskapet og KLP.

### Investeringer i bærekraftige/samfunnsansvarlige virksomheter

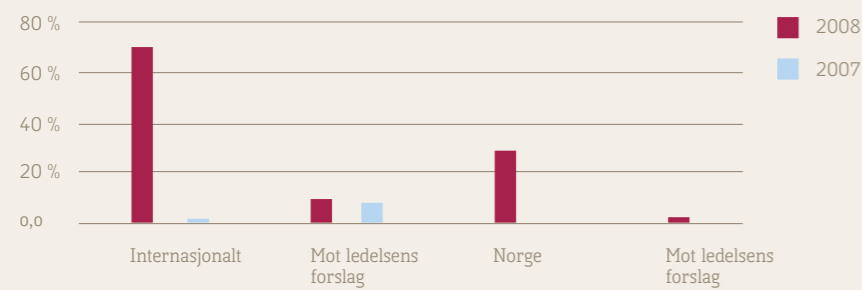
I 2008 begynte KLP et arbeid for å kartlegge de indekser som KLP bruker i sin investeringsvirksomhet, med hensyn til miljøbelastning og CO<sub>2</sub>-avtrykk. KLP tror det i økende grad vil bli satt søkelys på kostnadene på forurensing, og dette vil også påvirke forvaltningen. Neste steg vil være en kartlegging av KLPs porteføljer samt å gjøre analyser i forhold til om det er mulig å redusere porteføljenes miljøbelastning uten at dette påvirker den finansielle risikoen.

I tillegg har vi i forbindelse med Bærekraftig verdiskaping og Carbon Disclosure Project tilgang til såkalt ekstra-finansiell informasjon om selskaper. I begge de nevnte prosjekter



# Samfunnet

## Stemmegivning på generalforsamlinger



jobber vi for at dataene skal bli tilgjengelige i markedsdatabasen Bloomberg, slik at porteføljeforvaltere i større grad kan benytte informasjon om selskapenes sosiale og miljømessige bærekraft på en effektiv måte.

Så langt er det ingen klare bevis for at investeringer i de selskapene som fremstår som best på samfunnsansvar, på en systematisk måte har gitt meravkastning. Ulike utfordringer, som utdaterte analyser og manglende kvalitetssikring av data, gjør også arbeidet vanskelig. I tillegg tror KLP at denne typen analyser må kombineres med tradisjonelle verdipapiranalyser, for å gi et komplett og riktig bilde.

### Menneskerettigheter

Global Compact pålegger virksomhetene å støtte internasjonalt anerkjente menneskerettigheter innen de områder bedriften opererer, og sikre at selskapet ikke medvirker til brudd mot menneskerettighetene. KLP opererer utelukkende i de nordiske landene, og med overveiende del av virksomheten i Norge. Det betyr at mange problemstillinger knyttet til menneskerettigheter først og fremst er aktuelt via leverandørkjeden, eller i investeringsvirksomheten.

### Menneskerettighetsutfordringer i leverandørkjeden

Dette er et område som er under utvikling. I 2008 er det gjort et par stikkprøvekontroller hos leverandører, men krav skal tydeliggjøres og systematiseres i det nye innkjøpsreglementet som er under utarbeidelse. Kritiske leverandørkjeder finnes innenfor IT, byggematerialer og tekstiler og profilprodukter.

KLP Eiendom implementerte i 2008 Global Compacts ti prinsipper som en del av sitt ledelsessystem. Det betyr at menneskerettigheter, miljø- og anti-korrupsjonstiltak vil være en integrert del av beslutningsprosessene både ved etablering av nye byggeprosjekter og ved drift av eiendomsmassen. For KLP Eiendom vil det være viktig å ha fokus på forhold som mulig tvangsarbeid eller andre menneskerettighetsbrudd knyttet til utenlandsk arbeidskraft. De første plassinspeksjoner på utvalgte byggeprosjekter ble gjennomført sommeren 2008, uten at det ble oppdaget kritikkverdige forhold.

### Menneskerettighetsutfordringer i investeringsporteføljen

Med sin globale investeringsportefølje, har KLP lenge vært oppmerksom på problemer

## Våpen

Disse selskapene er utelukket fra KLPs investeringer på grunn av produksjon eller salg av våpen som bryter med grunnleggende humanitære prinsipper:

- Alliant TechSystems
- BAE Systems
- Boeing
- EADS
- Finmeccanica
- Gencorp
- General Dynamics
- Hanwha Corporation
- Honeywell
- L-3 Communication
- Lockheed Martin
- Northrop Grumman
- Poongsan
- Raytheon
- Safran
- Serco Group
- Singapore Technologies Engineering
- Textron
- Thales
- United Technologies

## Aktivt eierskap og dialog med selskaper

Strategi for dialog	Beskrivelse
<p><b>Dialog med selskaper som er ekskludert, eller står i fare for å bli det.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hvem: Selskaper som er utelukket fra KLPs investeringsunivers, eller som er under observasjon og kan bli utelukket</li> <li>■ Hva: KLP har i løpet av 2008 hatt dialog med åtte ekskluderte selskaper og seks selskaper under observasjon. Antall selskaper totalt som er kontaktet som følge av arbeidet er 140</li> <li>■ Hvordan: KLP samarbeider med GES, og Nordic Engagement Cooperation, som er et samarbeid mellom KLP, Folksam og Ilmarinen.</li> </ul>
<p><b>Bærekraftig verdiskaping</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hvem: Alle selskaper på Oslo Børs hovedindeks</li> <li>■ Hva: Formålet er å påvirke norske selskaper til en bærekraftig utvikling og langsiktig verdiskaping. Prosjektet ønskes også videreført internasjonalt</li> <li>■ Hvordan: KLP er initiativtaker til et samarbeid mellom 12 av Norges største institusjonelle investorer. Bedriftene ble spurt om hvilke retningslinjer selskapet har for sentrale elementer i en ansvarlig og bærekraftig forretningsdrift, for eksempel menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø og korrupsjon. De ble også spurt om hvem retningslinjene gjelder for og hvordan de er forankret og implementert. Videre handler undersøkelsen om rapportering og kontrollrutiner på disse områdene, og om styrets ansvarlighet</li> </ul>
<p><b>Carbon Disclosure Project</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hvem: De 500 største selskapene i verden, og de 45 største selskapene i Norge</li> <li>■ Hva: Tiltak for å få selskaper til å rapportere om sine klimastrategier, og sine klimautslipp</li> <li>■ Hvordan: Spørreundersøkelse, som 385 internasjonale investorer, med til sammen har 57 trillioner USD til forvaltning, stiller seg bak. KLP er Carbon Disclosure Projects norske partner, og har et spesielt ansvar for å gjøre prosjektet kjent i Norge og blant norske selskaper. I Norge ble 45 selskaper forespurt 38 % av de inviterte selskapene svarte – dette var svakest i Norden</li> </ul>
<p><b>Kontroversielle land</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hvem: Selskaper med engasjement i høyrisikoland. Det er etablert dialoger med de største og viktigste selskapene, blant annet Total og Chevron</li> <li>■ Hva: Prosjektet skal redusere risiko for brudd på internasjonale normer, ved aktivt å påvirke selskaper med virksomhet i kontroversielle land. Per i dag har prosjektet hovedsakelig fokus på Burma. Antall selskaper kontaktet som en del av prosjektet, er åtte</li> <li>■ Hvordan: Et investorsamarbeid mellom noen av GES' kunder Spørreskjema basert på OECDs standard for internasjonale selskapers virksomhet i høyrisikoland</li> </ul>
<p><b>Stemmegivning på generalforsamlinger</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Hvem: 2008: 1539 internasjonale. Dette tilsvarer ca. 70 % av selskapene der KLP hadde en beholdning, 29 norske selskaper (28 % av beholdningen)</li> <li>■ Hva: Stemmer på ordinære og ekstraordinære generalforsamling i henhold til retningslinjer fastsatt av KLP</li> <li>■ Hvordan: I utlandet utfører KLP såkalt «proxy voting» gjennom selskapet Risk Metrics. Stemmegivning i vårt hjemmemarked krever grundigere gjennomgang og en mer omfattende beslutningsprosess internt i KLP og KLP Fondsforvaltning. Dette gjør at det vil ta noe mer tid før vi kommer på et tilsvarende nivå for stemmegivningen i Norge som for de internasjonale rettighetene</li> </ul>

# Samfunnet



knyttet til menneskerettighetsbrudd i spesielt utsatte bransjer og land. Rett til liv og helse er kanskje den mest grunnleggende menneskerettighet, og danner bakteppet for KLPs beslutning om å ekskludere så vel tobakksprodusenter som produsenter av visse våpentyper. Andre høyrisikobrancher er metall- og gruveindustrien samt olje- og gassindustrien, men vi ser også at menneskerettsbrudd kan forekomme hos tjenesteprodusenter som internettleverandører og teleoperatører.

## Etikk

KLP har et etisk rammeverk som skal regulere hvordan selskapet opptrer i forhold til omverdenen. I løpet av høsten 2008 har regelverket vært under revisjon, for å sikre at selskapet er i takt med forventninger fra omverdenen og utvikling i normer for god oppførsel. De etiske retningslinjene skal både regulere selskapets forretningsmessige opptreden og de ansattes personlige atferd når de opptrer på vegne av selskapet. Nye retningslinjer ble vedtatt våren 2009, og er tilgjengelige på klp.no.

KLP er ikke kjent med tilfeller av korrupsjon eller smøring knyttet til selskapet, som bryter med norsk lov eller eget regelverk. Imidlertid er dette et område som krever stor årvåkenhet, og i 2008 begynte man derfor å planlegge et dilemmatreningsprogram som skal sikre at medarbeiderne er godt rustet til å ta riktige beslutninger i vanskelige situasjoner. Dilemmatreningsprogrammet skal gjennomføres for første gang i 2009.

## KLP som kompetanseformidler

KLP har en unik kompetanse på offentlige pensjonssystemer, og hvordan disse påvirker individ, arbeidsgiver og storsamfunn. Denne kompetansen ønsker KLP at også interessenter utenfor vår umiddelbare kundekrets skal kunne nytte seg. Dette vil vi gjøre gjennom å utarbeide analyser, tilby rådgiving og kompetanseutviklingstiltak, tilrettelegge for informasjonsutveksling og delta i den offentlige meningsutvekslingen. I 2008 har KLP hatt en gjennomgang av offentlige pensjonssystemer med politikere i 50 kommunestyre. Målet er å gi 80-90 kommuner denne gjennomgangen, som vil bedre beslutningsgrunnlaget når pensjonsspørsmål skal behandles i fremtiden.

## Sponsorvirksomhet og økonomisk støtte

KLP har avsatt ca 2 millioner kroner til sponsorater og økonomisk støtte til ulike organisasjoner. Blant de viktigste bidragene er vår årlige støtte på kr 500.000 til Blå Kors, som forvaltes i et langsiktig partnerskap. KLP-ansatte viste gjennom tiltaket *Kappestrid for Blå Kors* en fantastisk kreativitet og innsatsvilje, og samlet inn 305 987 kroner til årets TV-aksjon. Dette beløpet ble doblet av konsernet, slik at total donasjon til TV-aksjonen ble 611 973 kroner. I tillegg var Blå Kors mottaker av *Kundenes julegave* på kroner 100.000, der fem ulike behandlingssentra delte på beløpet. Mottager av *Ansattes julegave* blir avgjort etter avstemming, og gaven på kroner 250.000 tilfalt i 2008 Kirkens Bymisjon.

## Næringspolitikk

KLP har som ambisjon å bidra til at det utvikles hensiktsmessige og gode rammebetingelser for vår næring, våre kunder og rettighetshavere. Det gjøres gjennom tett dialog med tariffpartene, næringsorganisasjoner, ulike fagmiljøer og myndighetene.

KLP er representert i FNHs fagutvalg og i organisasjonens styre. KLP har deltatt i utformingen av en felles samfunnsansvarspolicy for finansnæringen. I 2008 engasjerte KLP seg også i flere arbeidsgrupper knyttet til Banklovkommissjonen. Arbeidet var knyttet til utviklingen av regelverket for skadeforsikring, i sparebanksektoren og finanslovverket generelt.

Det er betydelige utfordringer knyttet til gjennomføringen av Stortingets pensjonsforlik når det gjelder tilpassinger i offentlig tjenestepensjon. KLP har engasjert seg bredt i dette

arbeidet ved å utrede ulike mulige modeller. Hensikten er å illustrere for tariffpartene og myndighetene betydningen dette får for rettighetene og arbeidsgivernes økonomi.

KLP har hatt en sentral rolle i å få Sikringsordningen under Overføringsavtalen til å fungere etter hensikten. Ordningen ble etablert i 2004 for å oppfylle løfter fra regjering og Storting om at opparbeidede kommunale pensjonsrettigheter skulle sikres full regulering selv om bedriften rettighetene var opptjent i, opphørte.

I 2008 har KLP deltatt i flere arbeidsgrupper i den europeiske næringsorganisasjonen for pensjonsleverandører til offentlig sektor, EAPSPI. Arbeidet er knyttet til utviklingen av regelverket og endring i rammebetingelsene for næringen, i hovedsak EU-kommisjonens arbeid med et nytt rammedirektiv for forsikringsnæringen.

## Mottakere av økonomisk støtte i 2008

Mottakere	Beløp
Blå Kors Partnerskap*	905 987
Humanitære organisasjoner	469 750
Helse	51 250
Kultur	90 000
Idrett	6 750
Faglige organisasjoner	220 000
Annet	257 227
Totalt	2 000 964

\* Inkluderer ikke penger samlet inn av ansatte

# Arbeidsplassen

KLP er et selskap i vekst, som er avhengig av kompetente og engasjerte medarbeidere. Konsernet har en verdibasert ledelse, med utgangspunkt i atferdsverdiene *åpen, tydelig, ansvarlig og engasjert*.

Arbeidsplassen er et viktig element i KLPs verdibaserte ledelse. Arbeidsplassen er et viktig element i KLPs verdibaserte ledelse. Arbeidsplassen er et viktig element i KLPs verdibaserte ledelse.

Konsernet har en HR-policy som underbygger satsingsområdene Attraktiv arbeidsplass, Riktig Kompetanse, Effektiv organisasjon, Kultur og endring samt Effektiv personalledelse. Arbeidsmiljøundersøkelsen «Great Place to Work» i 2008 viser at hele 87 prosent av alle medarbeidere er enig i at KLP, alt tatt i betraktning, er et flott sted å arbeide.

## Kompetanseutvikling

KLP arbeider systematisk med kunnskapsutvikling og læring. Dette gjøres ut fra forskjellige perspektiver hvor ett er å sikre nødvendig opplæring (etterutdanning) som gjør den enkelte i stand til å fullt ut mestre sine arbeidsoppgaver og å utvikle seg i takt med skiftende behov. KLP anerkjenner at den erfaringsbaserte læringen i form av praktisk utførelse av arbeid og praktisering sammen med kollegaer er det som virker best, og som ifølge forskning står for inntil 80 prosent av den kunnskapen organisasjonen er avhengig av. Dette er viktig for mestring, for motivasjon og for å gjøre KLP til en attraktiv arbeidsplass med høy trivsel.

Gjennom individuelle utviklingsplaner følges dette opp to ganger per år. I tillegg til egen læring fokuserer man på hvordan ny kunnskap kan deles med kollegaer og tas i bruk for å faktisk oppnå ny, forbedret eller endret praksis slik at effekten av læringstiltakene blir gode. Interne undersøkelser viser at det ligger et stort potensial i å lykkes med en god behovsanalyse, gjennomføring og oppfølging.

På overordnet plan ser konsernet, gjennom en årlig kompetansesikringsprosess, på hvilke kompetanseområder som er forretningskritis-

ke og som krever ekstra fokus og opplæring blant medarbeiderne. Det tilbys også ulike kurs gjennom året både på konsernnivå og i enhetene, som alle har egne budsjetter for opplæring og utvikling. HR-avdelingen bistår som rådgivere for læringstiltak og evaluering.

VEKST er KLPs eget lederutviklingsprogram, og dette skal bidra til videreutviklingen av KLP som en lønnsom og konkurransedyktig bedrift. Målet er å skape en tydelig, fremtidsrettet og enhetlig ledelsespraksis med forankring i KLPs verdier og lederkrav, samt å gi deltakerne mulighet til personlig og faglig vekst og styrket lederkompetanse. Ved utgangen av 2008 har cirka 100 ledere gjennomført programmet. I programmet inngår seks samlinger med to dagers varighet. Som læringsforsterkende tiltak ble programmet Praktisk Personalledelse etablert, et program som følger opp flere av temaene fra VEKST.

KLP ønsker å gi medarbeiderne et godt tilbud for videreutdanning, og som ledd i å kunne tilby nye utfordringer internt har konsernet en sentral avsetning til dette. For 2008 var det avsatt 400.000 kroner. Nesten alle søkere til ordningen har fått innvilget støtte i 2008, og vi ser en stigende tendens i søker-tallet. I tillegg har de enkelte forretningsområdene egne budsjetter for kompetanseutvikling. Totalt ble det brukt ca 6 millioner kroner på fagopplæring, brukeropplæring IT og utdanningsstøtte i konsernet.

## Helse, miljø og sikkerhet

Alle har et ansvar i utviklingen av et helsefremmende og motiverende arbeidsmiljø. En

felles målsetting for alt HMS-arbeid i KLP er et godt miljø med høy sikkerhet, samtidig som de forebyggende tiltakene skal føre til en positiv utvikling av nærvær og arbeidshelse.

## Mangfold og likestilling

I 2008 ble KLPs Likestillingspolicy revidert, og utvidet til en ny policy for likestilling og mangfold, under tittelen «Like muligheter for alle». Policyen dekker nå de samme områdene som diskrimineringslovverket, nemlig kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, språk, livssyn, politisk ståsted og medlemskap i fagforening, seksuell orientering, alder og nedsatt funksjonsevne.

For at arbeidet, målinger og rapportering skal integreres på en god måte, og sikres kontinuitet og nødvendig oppmerksomhet, er arbeidet med likestilling og mangfold etablert som del av helse- og miljøarbeidet i KLP.

For å lykkes i arbeidet, vil det bli lagt stor vekt på bevisstgjøring, systematikk, integrasjon og rapportering. Blant annet skal en ny mangfoldsformulering tas i bruk ved alle stillingsutlysninger. Det er i tillegg utarbeidet konkrete målsettinger for alle de ulike diskrimineringsgrunnlagene. I denne rapporten presenteres et kort utdrag av mål og tiltak. Den fulle oversikten er presentert i KLPs Årsrapport 2008.

## Medinnflytelse og samarbeid

Forholdet mellom selskap og ansatte i KLP er regulert gjennom et omfattende avtaleverk. På arbeidstakersiden er det per dags dato kun en fagforening med forhandlingsrett, En

Ansattestatistikk	2007	2008
Antall fast ansatte	647	685
Antall midlertidige ansatte	-	15
Turnover	6,9 %	6,8 %
Andel deltidsstillinger, kvinner	-	3 %
Andel deltidsstillinger, menn	-	1 %
Andel kvinner totalt	50 %	48 %
Gjennomsnittsalder	40 år	41, 5 år

## Overordnede mål for likestilling og mangfold:

Mål	Tiltak	Frist
Arbeidet med mangfold og likestilling for alle diskrimineringsgrunnlag skal oppfylle dagens lovkrav	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktivitetsplikten sikres ved at målsettinger og oppfølging integreres i HMS-arbeidet og i medarbeidersamtaler og lederevalueringer</li> <li>Redegjørelsesplikten oppfylles i årsrapporten</li> </ul>	2009
KLPs mål, tiltak og policydokument skal være kjent i hele organisasjonen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tilby opplæring til alle ledere</li> <li>Oppdatering av rutiner og maler</li> <li>Kommunisere KLPs policy til alle medarbeidere</li> </ul>	2009
Sikre god og faktabasert statistikk og analysematerial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sørge for nødvendige uttrekk og rapporter</li> <li>Komplettere undersøkelsen GPTW</li> </ul>	2009/10

## Kjønnsfordeling ledere

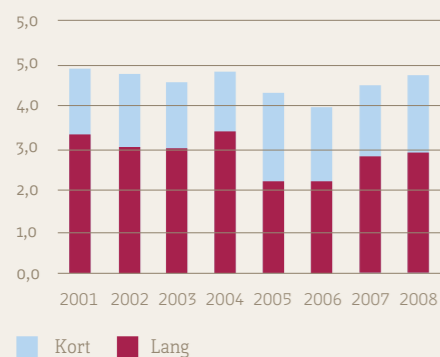
Ledernivå	Antall ledere	Andel kvinner
Nivå 1 *	9	11 %
Nivå 2 Seksjonsledere	38	18 %
Nivå 3 Avdelingsledere	48	48 %
Nivå 4	5	0 %
Nivå 5	8	30 %
Snitt totalt	108	31 %

\* Fra 1.april 2009 vil andelen være 22 %

## Kjønnsfordeling i styrende organer pr 31.12.2008

Selskapsorgan	Kvinneandel
Styret i KLP	50 %
Styret i KLP Kapitalforvaltning	57 %
Styret i KLP Eiendom	40 %
Styret i KLP Fondsforvaltning	33 %
Styret i KLP Skadeforsikring	50 %
Styret i KLP Bedriftspensjon	67 %
Representantskapet KLP	53 %

## Utviklingen i sykefraværet



nemlig Finansforbundet, som organiserer ca 50 prosent av de ansatte. Ingen andre fagforeninger har fremmet ønske om forhandlingsrett. KLP er medlem i Finansnæringsens arbeidsgiverforening.

Hovedavtalen, som sluttes på sentralt nivå mellom arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiverforeningen, regulerer grad av og form for samarbeid, medinnflytelse og likestilling. Deretter følger Sentralavtalen, som omhandler arbeidstid, sosiale ytelser og kompetanseutvikling. På lokalt nivå forhandles en Bedriftsavtale som, i tillegg til temaer allerede nevnt i hovedavtale og sentralavtale, tar for seg medarbeidersamtaler, arbeidet med likestilling og mangfold i KLP og innsyn i personalopplysninger. Alle ansatte, også de som ikke er medlem av Finansforbundet, er i all hovedsak omfattet av den fremforhandlede tariffavtalen og øvrige avtaleverk.

Arbeidstakernes representanter og arbeidsgiver møtes alt i alt 36 ganger i året i både sentralt og lokale Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg (SAMU). I løpet av året behandler utvalgene arbeidsmiljø saker som omhandler bedriftshelsetjenesten, den interne vernetjeneste, opplæring og opplysningsvirksomhet om forhold som har betydning for arbeidsmiljøet,

fremtidige planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, vedlikehold av det interne helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet, og arbeidstidsordninger. Videre behandles samarbeidsrelaterte saker som skal stimulere de ansatte til økt interesse for KLPs arbeidsoppgaver, økonomi, driftsresultat og samfunnsmessige betydning, rekrutterings- og opplæringspolitikk, utdannings- og velferdsbudsjett samt påtenkte vesentlige endringer i virksomheten, og tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større gruppe ansatte.

### Livsfasepolitikk

KLP skal forbli en attraktiv arbeidsplass for alle ansatte, deriblant ansatte i alderen 55+. De skal oppleve seg verdsatt for den kompetanse, erfaring og ferdigheter de tilfører selskapet. Det er flere seniorpolitiske virkemidler i KLP. I medarbeidersamtaler er det lagt opp til å stimulere alle ansatte over 55 år til å bidra med forslag til tilrettelegging, utvikling og alternativ karriere som sikrer et fremtidig forlenget arbeidsforhold. Alle ansatte i målgruppen inviteres til en årlig samling med faglig aktualitet for gruppen og informasjon om særskilte seniorgoder i KLP: Fra fylte 62 år får alle seniorer 3/4 månedslønn ekstra eller 15 ekstra fridager per år. Fra fylte 65 år får man 1/1 måneds-

lønn eller 20 dager fri per år, og fra 64 år får alle heltidsansatte en time fri per dag, med full lønn.

### Sykefravær

Fravær på grunn av sykdom økte med 0,2 prosentpoeng i 2008 sammenliknet med året før. Økningen gjenspeiler en økning i både kort- og langtidsfravær. Korttidsfraværet summerte seg til 2,9 prosent. Langtidsfraværet er definert som fravær ut over 16 dager sammenhengende. Det totale sykefraværet i KLP var på 4,7 prosent. Forholdet mellom egen- og legemeldt fravær i KLP var 1:3,7.

### Ansattgoder

De fleste ansattgoder er tilgjengelige for alle ansatte, inkludert deltids- og midlertidige ansatte. Eksempler på ansattgoder er funksjonærlån med rabatterte rente, gruppelevesforsikring, tilgang til hytter og ferieleiligheter, mulighet for medlemskap i KLP Bedriftsidrett og rabatter i butikker i KLPs kjøpesenter Paleet. For å få rett til utbetaling av pensjon fra KLP, må man ha vært fast ansatt i minst et år i KLP eller annen kommunal eller statlig virksomhet. KLPs pensjonsforpliktelser overfor egne ansatte var pr 31.12.2008, 481 millioner kroner.



## Utvalgte mål og tiltak fra Policy for likestilling og mangfold:

Lovområde	Mål	Tiltak	Frist	Status
<b>Kjønn</b>	Min. 40 % av hvert kjønn på alle ledernivå.	Øke andel kvinner på de øverste nivåene	2012	Oppfylles kun på nivå 3 og 4.
	Eventuelle kjønnsbaserte lønnsforskjeller på alle nivåer skal utjevnes.	Årlig statistikk over kvinner og menns lønnsnivå totalt, pr stillingsnivå, og pr arbeidsoppgaver med liknende ansvar. Kvinnetillegg i lokale lønnsforhandlinger for å utjevne eventuelle ulikheter. Utjevne kjønnsdelte stillingskategorier ved å ansette flere av det minst representerte kjønn.		Kvinnerns snittlønn utgjorde 76 % av menns snittlønn i 2008. Kan i all hovedsak forklares med stillingsnivå, ansiennitet og arbeidsoppgaver.
<b>Etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning</b>	KLP skal aktivt motarbeide direkte og indirekte diskriminering knyttet til etnisitet, avstamning, hudfarge eller nasjonal opprinnelse.	Nærmere analyse av hva representanter for etniske minoriteter oppfatter annerledes i KLP enn snittet. Sette i verk konkrete tiltak for å forhindre eventuell opplevd forskjellsbehandling.	2009	Vet fra GPTW at ca 4 % anser seg for å være etnisk minoritet. Denne gruppen er mindre fornøyd med KLP som arbeidsplass enn andre. Vil ha fokus fremover.
<b>Språk</b>	KLP skal aktivt motarbeide direkte og indirekte diskriminering knyttet til språk.	Sikre at det ikke stilles uforholdsmessige strenge krav til språkkunnskaper, som ikke kan begrunnes i stillingen.	2009	Har ikke noen systematisk vurdering av språkkrav knyttet til ulike stillinger.
<b>Religion og livssyn</b>	KLP skal aktivt motarbeide direkte og indirekte diskriminering knyttet til utøvelse av religion og livssyn.	Ved alle tilsetninger skal det tilrettelegges for religiøst forankrede matalternativer.* Det skal tilrettelegges for nødvendig religionsutøvelse i arbeidstiden. Eget flerbruksrom i det nye KLP-huset skal kunne brukes også for bønn og kontemplasjon.	2009/ 2010	Har ikke hatt retningslinjer for dette området tidligere.
<b>Seksuell orientering</b>	KLP skal aktivt motarbeide direkte og indirekte diskriminering knyttet til seksuell legning.	Det skal ved ulike sosiale tilsetninger ikke diskrimineres på samlivsform (og derved indirekte på legning).	2009	Har ikke hatt retningslinjer for dette området tidligere.
<b>Alder</b>	KLP skal aktivt motarbeide direkte og indirekte diskriminering knyttet til alder.	Videreutvikling av 55+. Sikre aldersfordelt statistikk mht ansettelse, kompetanseutvikling, permisjonsuttak med mer. Utarbeide livsfasepolitikk for andre aldersgrupper/livssituasjoner.	2009	55+ er lansert.
<b>Funksjons-nedssettelse</b>	KLP skal aktivt motarbeide direkte og indirekte diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne.	Nytt bygg utformes etter krav til universell utforming. Ved ansettelse må det sikres tilgjengelighet for kandidater med funksjonsnedssettelse. Hvis det finnes kvalifiserte kandidater med funksjonsnedssettelse, skal minst en innkalles til intervju.	2009 2010 2009	Kvalifiserte personer med nedsatt funksjonsevne konkurrerer om stillinger på lik linje med andre, men ingen spesielle tiltak.

Alvorlige HMS-relaterte hendelser	Antall 2008
Arbeidsskader	0
Arbeidsrelaterte lidelser	0
Ureglementert fravær	0
Arbeidsrelaterte dødsfall	0

# Fra ord til handling



Handlingsplanen er en operasjonalisering av KLPs samfunnsansvarsstrategi, der formålet er å bidra til å skape bærekraftige verdier for samfunnet og våre interessenter. I tabellen nedenfor presenteres et utvalg mål og tiltak for 2009.

## Policy og retningslinjer

Tema	Tiltak og mål
Overordnet selskapsledelse	Alle forretningsområder skal rapportere på samfunnsansvar på egne målkort
Etiske retningslinjer	Implementere etisk dilemmatrening i hele konsernet
Innkjøp	Utvikle en innkjøpspolicy som ivaretar KLPs samfunnsansvar
Miljøpolicy	Revidere miljøpolicy i henhold til krav for Miljøfyrtårn

## Kunder

Tema	Tiltak og mål
Kompetanseutvikling	Alle kommuner skal ha fått tilbud om en presentasjon for politikere i perioden mellom hvert valg
HMS hos kunden	Gjennomføre 60 HMS-prosjekter i samarbeid med kunder Bidra med 200 HMS-aktiviteter mot kundene
Risikoreducerende tiltak hos kunden	Gjennomføre 25 dagskurs i systematisk sikkerhetsforvaltning for kommuner HMS-system for avløpsanlegg i samarbeid med Norsk Vann Trygge skoleveier i samarbeid med Trygg Trafikk Kurs i økonomisk kjøring for våre kunder
Interessentdialog	Følgende undersøkelser er planlagt: ■ KTI for Liv, Skade, arbeidsgiverlån og blant våre pensjonister ■ Omdømmeundersøkelse og to runder med undersøkelse av kjennskap og preferanser i befolkningen og blant offentlig ansatte. ■ Kvalitative undersøkelser i forbindelse med opprettelse av bank Ny strategi for helhetlig kundebehandling (CRM)

## Miljø

Tema	Tiltak og mål
Miljøstyring	KLP Konsern (ekskl. KLP Eiendom) sertifisert som Miljøfyrtårn
Miljø i finansforvaltningen	Analysere CO2-avtrykk i KLPs porteføljer
Miljø og IT	Gjennomføre Handlingsplan for Grønn IT
Eiendomsdrift	Redusere energiforbruk i egenforvaltede eiendommer med: ■ 5 kWh/m <sup>2</sup> i Oslo ■ 6,25 kWh/m <sup>2</sup> i Trondheim
	Ferdigstille «Miljøbygget» i Trondheim
Nytt hovedkontor	Oppfølging OSUs Miljøoppfølgingsprogram (MOP) Etablere miljøkrav til alle vesentlige innkjøp

## Samfunn

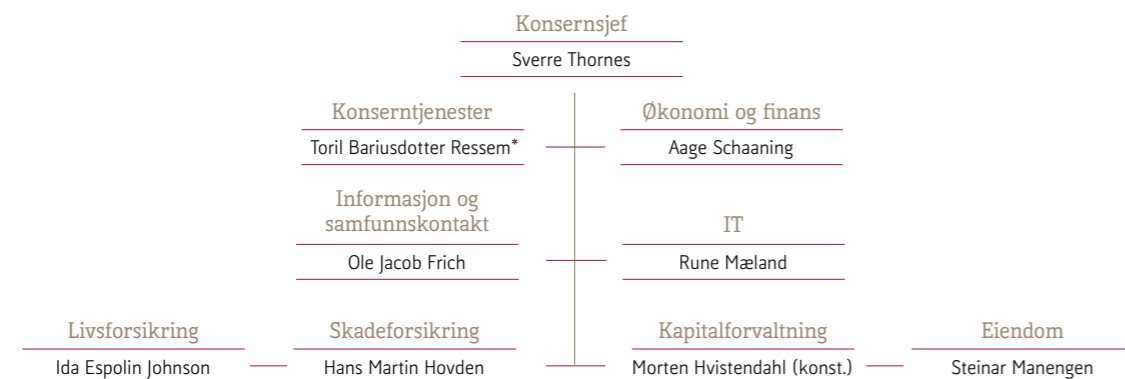
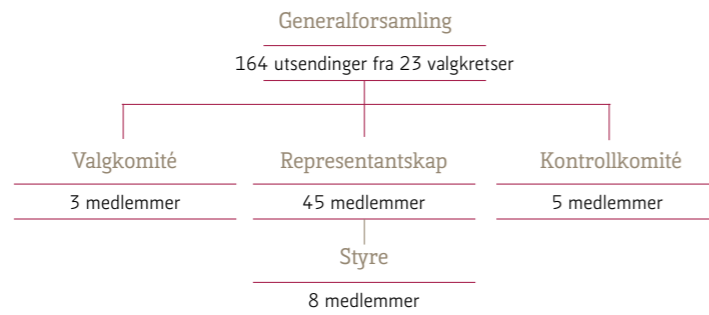
Tema	Tiltak og mål
Ansvarlige investeringer	Eksklusjonsstrategi ■ Dialog med minst 10 ekskluderte selskaper Eierskapsutøvelse ■ Dialog med minst 5 selskaper under observasjon ■ Stemmegivingen i 70 % av selskapene i både norske og internasjonale markeder ■ Bidra til gjennomføring av «Bærekraftig verdiskapning» i 2009 samt arbeide for internasjonal videreføring
	Rapportering ■ Oppdatere SRI-rapport to ganger årlig, synliggjøre målet og effekten av arbeidet ■ FNs prinsipper for ansvarlige investeringer ■ Rapportere til FN om KLPs arbeid for å etterleve prinsippene
Sponsorater og økonomisk støtte	Videreføre partnerskap med Blå Kors Etablere loppemarkedet «Fra barn til barn» som årlig aktivitet
Næringspolitikk	Gjennom analyser for tariffpartene bidra til en god og varig offentlig tjenstepensjonsordning både for rettighetshaverne og arbeidsgiverne og enkle overgangsregler for pensjonsreformen Overvåke og fange opp forslag til endringer i regelverk, konkurransebilde og struktur som berører konsernet, kunder og/eller konkurrenter

## Arbeidsplass

Tema	Tiltak og mål
Mangfold og likestilling	Implementere tiltak for å realisere «Like Muligheter for Alle»
Opplæring og videreutdanning	Introdusere e-læring i KLP med læringsportal og verktøy for utvikling av egne kurs Oppdatere retningslinjen for tildeling av utdanningsbidrag, samt gjøre dette mer kjent Tilby opplæringsaktiviteter etter behov Tilby støtte til ledere og enheter for gode læringstiltak, metodikk og evaluering
Nytt hovedkontor	Sikre at helse, miljø og sikkerhet blir ivare tatt både i prosess og resultat

## Organisasjon og styring

KLP følger Norsk anbefaling om eierstyring og selskapsledelse.



\* fra 1.4.2009

# 1:

### KLPs selskapsstruktur

Morselskapet i KLP-konsernet, Kommunal Landspensjonskasse, er et gjensidig forsikringsselskap, som eies av kundene med avtale om offentlig pensjonsordning i KLP. Morselskapet har sju heleide datterselskaper. Hovedkontoret for morselskapet og alle datterselskaper ligger i Oslo. I tillegg har morselskapet et kontor i Bergen, og KLP Eiendom har kontorer i Trondheim samt datterselskaper i København og Stockholm.

# 2:

### KLPs styringsstruktur

#### Generalforsamling

Gjennom valgmøter i 23 kretser, der alle eiere har stemmerett basert på sine innskudd i pensjonsordningen, velges delegater til generalforsamlingen.

#### Representantskap

Generalforsamlingen velger 24 representanter, og seks representanter oppnevnes av arbeidstakerorganisasjonene, fordelt etter antall medlemmer med pensjonsforsikring i KLP. 15 representanter velges av og blant de ansatte i KLP-konsernet.

#### Styret

Fem medlemmer med vara velges av representantskapet, to medlemmer av og blant de ansatte i KLP, ett medlem oppnevnes av den arbeidstakerorganisasjon som har flest medlemmer med pensjonsordning i KLP. Styret vedtar selskapets etiske retningslinjer, og behandler rapportdelen av samfunnsansvarsrapporten. I 2008 har andre samfunnsansvarstema ikke vært til behandling.

#### Kontrollkomité

Kontrollkomiteen velges av generalforsamlingen. Kontrollkomiteen fører tilsyn med selskapets virksomhet.

# 3:

### Konsernets operasjonelle organisering

KLPs konsernledelse består av leder for de ulike forretningsområdene, samt konsernsjef. Konsernledelsen har et samlet ansvar for utforming og etterlevelse av selskapets samfunnsansvarsstrategi. Operativt ansvar for kompetanseutvikling, strategiutvikling og rådgivning innen miljø, etikk og samfunnsansvar har i 2008 ligget i Markedsavdelingen, i det største forretningsområdet Livsforsikring. Fra og med 2009 er ansvaret flyttet til forretningsområdet Konserntjenester. Det operative ansvaret for ansvarlige investeringer ligger i forretningsområdet Kapitalforvaltning.

# GRI-tabell

GRI-kapittel	GRI-Indikatorer	Kapittel i rapporten	Side	GC-prinsipp*
<b>Strategi og profil</b>				
Strategi og analyse	1.1	Konsernsjefens forord		Statement
	1.2	Rapportdelen		
	4-5			
Organisasjonsprofil	2.1, 2.3 - 2.6	Organisasjon og ledelse		
	2.2, 2.7	Kunder		
	2.8	Kunder/Arbeidsplassen		
	2.9 - 2.10	I/M		
Informasjon om rapporten	3.1 - 3.11, 3.13	Om rapporten		
	3.12	GRI-tabell		
Selskapsstyring, deltakelse i eksterne initiativ og engasjement	4.1 - 4.4	Organisasjon og ledelse		
	4.8, 4.12	Verdier og forankring		
	4.9	Om rapporten		
	4.11	Konsernsjefens forord		
	4.15 - 4.17	Kunder		
	4.5 - 4.7, 4.10, 4.13 - 4.14	I/T		
Ledelsens tilnærming	5	Verdier og forankring		
<b>Kjerneindikatorer</b>				
Økonomi	EC1, EC9	Kunder		
	EC2	Miljø		
	EC3	Arbeidsplassen		
	EC4 - EC7	I/M		
	EC8	Samfunnet		
Miljø	EN1 - EN2, EN8 - EN15, EN19 - EN28	I/M		CG-7-9
	EN3 - EN7, EN16 - EN18, EN29	Miljø		
	EN30	I/T		
Arbeidsrettigheter og arbeidsforhold	LA1 - LA7, LA9 - LA14	Arbeidsplassen		CG4-6
	LA8	I/M		
Menneskerettigheter	HR1 - HR2, HR5 - HR7	Samfunnet		CG1-3
	HR3 - HR4, HR8 - R9	I/M		
Produktansvarlighet	PR5	Kunder		
	PR1 - PR4, PR6 - PR9	I/M		
Samfunn	S03 - S06	Samfunnet		CG10
	S01 - S02	I/T		
	S07 - S08	I/M		
<b>Tilleggsindikatorer for den finansielle sektor</b>				
Produktportefølje	FS1	Verdier og forankring		
	FS2, FS5 - FS12	Samfunnet		
	FS3 - FS4	I/M		

\*Global Compactprinsipp  
I/M = Ikke materielt  
I/T = Ikke tilgjengelig

Karl Johans gate 41 b  
Postboks 1733 Vik  
0121 Oslo  
Telefon 22 03 35 00  
Telefaks 22 03 36 00  
www.klp.no

klp