

**VORES  
MEDLEMMER**



**VORES  
OMVERDEN**



**VORES  
MEDARBEJDERE**



# **RAPPORT OM SAMFUNDSANSVAR 2020**



# INDHOLD

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Forord.....                                  | 5  |
| 2020 i tal.....                              | 6  |
| Virksomhedsmodel.....                        | 8  |
| PensionDanmark og verdensmålene .....        | 10 |
| Partnerskaber for forandring .....           | 12 |
| Overenskomstforhandlinger 2020 .....         | 13 |
| Corona har ændret måden vi arbejder på       | 14 |
| Diversitet og ligestilling på dagsorden..... | 16 |

## VORES MEDLEMMER

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| Tryghed for medlemmerne<br>i solidarisk ordning .....     | 20 |
| 74-årige Preben vælger fleksibiliteten ....               | 23 |
| Forebyggelse sikrer et langt<br>og sundt arbejdsliv ..... | 24 |
| Forebyggelse hos CG Jensen .....                          | 27 |
| Nye tiltag sikrer bedst mulig<br>efteruddannelse.....     | 28 |
| Zleep Hotels efteruddanner<br>under corona .....          | 31 |

## TEMA: VORES MÅLING

|                    |    |
|--------------------|----|
| Vores måling ..... | 32 |
|--------------------|----|

## VORES OMVERDEN

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Vores omverden .....                                 | 40 |
| Vores bidrag til Danmark.....                        | 42 |
| Vi skaber ansvarlige afkast .....                    | 45 |
| Flere grønne investeringer<br>med høje afkast .....  | 46 |
| Med ansvarlighed følger svære valg .....             | 48 |
| Aktivt ejerskab betaler sig .....                    | 50 |
| Aktivt ejerskab skaber<br>værdifuld forandring ..... | 53 |
| Bæredygtigt byggeri skaber rammen .....              | 54 |
| Ejendomsprojekt med<br>verdensmål for øje .....      | 57 |
| Bæredygtighedsprogram<br>for nye byområder.....      | 58 |

## VORES MEDARBEJDERE

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Vi tager medansvar .....                           | 63 |
| Medarbejderne tegner<br>den bæredygtige rute ..... | 64 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Vores arbejde i 2020 og fokus i 2021 ..... | 66 |
|--------------------------------------------|----|

## APPENDIKS

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Appendiks .....                         | 68 |
| Regnskabspraksis .....                  | 71 |
| Den uafhængige revisors erklæring ..... | 75 |







PensionDanmarks adm. direktør Torben Möger Pedersen



"Vi valgte tidligt på året at opbygge en større portefølje af bæredygtige børsnoterede virksomheder. Formålet var at skabe gode afkast og hjælpe til med at realisere FN's 17 verdensmål. Det var en klog beslutning."

Torben Möger Pedersen

## Bæredygtighed i en corona-tid

2020 understregede, hvor tæt verden hænger sammen. Pandemien startede på et marked i Kina, men spredte sig hurtigt til resten af verden. Sundhedskrisen blev hurtigt også til en alvorlig økonomisk krise, som vi endnu ikke til bunds kender konsekvenserne af. Evnen til at eksekvere hurtigt og sikkert i en foranderlig verden har aldrig været vigtigere.

Mange af PensionDanmarks medlemmer og virksomheder har i perioder været nedlukket med tab af arbejdspladser til følge. Særligt hårdt ramt er medlemmerne i hotel- og restaurationsbranchen, transportsektoren og de mange ansatte i Danmarks lufthavne. Mange af de virksomheder, der ikke var nedlukket, skulle arbejde med restriktioner og andre tiltag for at beskytte sig mod konsekvenserne af corona.

PensionDanmark har gennem hele krisen bevaret sit fokus på kerneopgaven: At hjælpe medlemmerne til et godt og langt arbejdsliv og en økonomisk tryk alderdom. Vores høje grad af digitalisering og automatisering af arbejdsprocesser – og vores medarbejders store ansvarlighed og professionalisme – kom os til gode i de perioder, hvor de fleste medarbejdere måtte arbejde hjemmefra. Vores call-center fungerede upåklageligt med svartider på få sekunder, trafikken på vores web-services slog rekorder og aktiviteten i investeringsteamet har aldrig været større.

Vi er født til at have det lange perspektiv. De nye medlemmer, vi har fået i 2020, vil få deres pensioner udbetalt fra omkring 2070 og de næste 20 år frem. Det giver os et ansvar for at investere medlemmernes opsparing, så den på samme tid vokser i værdi, men også bidrager til at den verden, vores medlemmer skal gå på pension i, er bæredygtig. Vi kalder det "Do good and do well".

De finansielle markeder har været volatile – på grund af corona, de nye geopolitiske spændinger, Brexit og usikkerheden op til det amerikanske præsidentvalg. De mange hjælpepakker har holdt hånden under økonomien og hjulpet de finansielle markeder tilbage i positivt territorium efter de store kursfald i foråret. Vi valgte tidligt på året at opbygge en større portefølje af bæredygtige børsnoterede virksomheder. Formålet var at skabe gode afkast og hjælpe til med at realisere FN's 17 verdensmål. Det var en klog beslutning. Afkastet af vores bæredygtige aktier sammen med afkastet på vores investeringer i grøn energi og bæredygtigt byggeri medførte, at vi lukkede året med et meget tilfredsstillende positivt afkast for både de yngre og ældre medlemmer.

I dette års Rapport om samfundsansvar har vi sat os for at måle effekterne af vores mange indsatser – inden for sundhed, efteruddannelse og investeringer – på verdensmålene. Og vi er begyndt at sætte os mål for, hvad vi vil opnå. Det er et arbejde, der kun lige er kommet i gang, men som vil fortsætte i de kommende år. Gennem et øget fokus på måling af vores effekt – negativ som positiv – og ved at offentliggøre målsætninger, hæver vi barren for vores arbejde med samfundsansvar.

Pandemien har været og er en uvelkommen gæst. Men læringen – og de mange nye gode tiltag – skal vi tage med i vores fremtidige arbejde. I 2020 fejrede vi de offentlige arbejdsmarkedspensioners 30 års jubilæum. Og i december fik PensionDanmark prisen "European Pension Fund of the Year" ved IPE Awards 2020 – for femte gang. At blive anerkendt som det bedste pensionselskab i Europa både opmuntrer og forpligter os til at fortsætte det vigtige arbejde med at give vores medlemmer en økonomisk tryk alderdom – på en bæredygtig måde.



Torben Möger Pedersen  
Adm. direktør, PensionDanmark  
tmp@pension.dk



# 2020 I TAL



PensionDanmark har **391.400** aktive medlemmer ansat i **21.500** virksomheder



Et typisk 45-årigt medlem fik **7,6** pct. i afkast på sin opsparing



PensionDanmark er Danmarks mest omkostningseffektive pensionsselskab med administrationsomkostninger pr. medlem på **297** kr. årligt



Medlemsopsparingen er vokset med **248** mia. kr. siden 2000 og var i år **269** mia. kr. sammenlignet med 180 mia. kr. i 2015



Medlemmerne fik adgang til knap **600** klinikker mod 122 i 2015



**1,5** millioner gange loggede medlemmerne ind på pension.dk – en stigning fra 2019 hvor der var 1,2 millioner log-in



**1.900** forskellige virksomheder modtog tilskud for 47.900 efteruddannelsesforløb, hvilket er knap 2.800 flere forløb end i 2015



Investeringer i grøn infrastruktur er steget til **15,3** mia. kr. i 2020 fra 13,5 mia. kr. i 2015



CO<sub>2</sub>-aftrykket på de samlede investeringer er nedbragt fra 7,9 ton/mio. kr. i 2019 til **6,6** ton/mio. kr.



Fremgang i **307** milepæle gennem PensionDanmarks aktive ejerskab sammenlignet med 253 milepæle i 2019



PensionDanmark er ejer/medejer af **159** ejendomme svarende til 1,4 mio. m<sup>2</sup>



PensionDanmark blev for **5.** gang kåret til Europas bedste pensionsselskab ved IPE Award 2020



# VIRKSOMHEDSMODEL

PensionDanmark har en 360-graders tilgang til medlemmerne. Medlemmerne skal sikres en økonomisk tryk alderdom gennem en god forrentning af deres opsparing. De skal have et godt og langt arbejdsliv gennem en aktiv, forebyggende sundhedsindsats. De skal bevare og udbygge deres kompetencer gennem livslang læring og efteruddannelse og gode forsikringer giver økonomisk tryghed, hvis uheldet er ude.

## PRODUKTER

### PENSION

Pensionsopsparingen består af tre opsparingsprodukter: Aldersopsparing, livsvarig pension og ratepension.

### FORSIKRINGER

Medlemmerne har forsikringer, der dækker ved dødsfald, kritisk sygdom, førtidspensionering og fleksjob.

### SUNDHEDSORDNING

Sundhedsordningen giver medlemmerne adgang til forebyggende tværfaglig behandling, sundhedsrådgivning, Hurtig Diagnose og online læge.

### EFTERUDDANNELSE

PensionDanmark administrerer kompetenceudviklingsfonde, der yder støtte til forskellige typer efteruddannelse.

### RÅDGIVNING

Medlemsrådgivningen er åben på telefonen alle hverdage kl. 8-21 og på pension.dk døgnet rundt.

300.000 medlemmer abonnerer på rådgivnings-mails, hvor de modtager personligt målrettede budskaber og rådgivning.

## VÆRDIER

Medlemmerne sikres en økonomisk tryk alderdom. Investeringsrisikoen tilpasses medlemmernes alder. Opsparingen investeres bæredygtigt og ansvarligt.

Forsikringerne skaber tryghed for medlemmerne i arbejdslivet. Medlemmerne kan vælge at hæve eller nedsætte forsikringsbeløbene, så de passer til deres behov. Med registersamkøring sikres, at medlemmerne altid får det, de har ret til.

Sundhedsordningen forebygger nedslidning, hjælper medlemmerne gennem perioder med helbredsmæssige problemer og støtter sygemeldte medlemmer i at vende hurtigere tilbage i beskæftigelse. Det giver tryghed for den enkelte.

Efteruddannelse hjælper medlemmerne til at vedligeholde og opgradere deres kompetencer. Det er med til at sikre deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Medlemmerne får proaktiv rådgivning med individualiserede budskaber, der er tilpasset deres livssituation, via den platform de foretrækker, såsom e-mail, sms, e-Boks, web eller telefon. Det giver høj tilgængelighed og stor imødekommenthed for medlemmerne.

## RESULTATER

På trods af usikkerhed og store udsving på finansmarkederne fik medlemmerne et godt afkast. 45-års-puljen gav et afkast på 7,6 procent, mens 67-års-puljen fik 3,9 procent.

999 medlemmer fik tilkendt supplerende førtidspension, 2.986 medlemmer et engangsbeløb på typisk 100.000 kr. ved kritisk sygdom og 3.072 efterladte modtog et beløb ved dødsfald. Der blev udbetalt forsikringer på 4,4 mia. kr.

39.000 medlemmer fik 266.000 forebyggende behandlinger. 27.000 medlemmer kontaktede vores sundhedsteam.

7.700 medlemmer fik en Hurtig Diagnose. En stigning på 19 pct. siden 2019.

47.900 medarbejdere i 1.900 virksomheder fik et kompetenceløft ved den efteruddannelsesstøtte, der udbetales af fonde administreret af PensionDanmark Uddannelsesfonde. Der blev i alt udbetalt 71,7 mio. kr. i tilskud.

Der blev sendt 1,1 mio. individualiserede rådgivningsbudskaber til medlemmerne. Medlemmerne loggede ind på pension.dk 1,5 mio. gange. En stigning på knap 27 pct. i forhold til sidste år. Ventetid for medlemmerne på telefonerne var i gennemsnit 7,8 sekunder.



## Et bæredygtigt DNA

Samfundsansvar og bæredygtighed er en del af PensionDanmarks DNA. FN's 17 verdensmål er værdigrundlaget for vores virksomhed. Vi vil være åbne og transparente og derfor fortæller vi også om negative effekter og udfordringer.

Som arbejdsmarkedspensionsselskab er vores opgave at skabe de bedst mulige rammer for, at vores medlemmer kan få et sundt og langt arbejdsliv og en økonomisk tryk alderdom. Vi udviser ansvarlighed for omverdenen ved at bidrage til et mere bæredygtigt samfund, og vi er bevidste om, at de handlinger, vi foretager i dag som virksomhed og investor, har en betydning for samfundet – både nu og i fremtiden.

Verdens regeringer udpegede i 2015 de største udfordringer frem mod 2030 i FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, der består af i alt 17 mål og 169 delmål. PensionDanmark har gjort verdensmålene til værdigrundlaget for vores forretning, da de både åbner for nye forretningsmuligheder og giver en ramme og målsætning at arbejde frem mod. Med udgangspunkt i vores medlemmer, omverden og medarbejdere har vi udvalgt de verdensmål, hvor vi kan bidrage med størst effekt til positive forandringer. Verdensmål 17 er et overordnet mål, da partnerskaber er udgangspunktet for det meste, vi gør, og fordi effekten er større, når vi arbejder sammen med andre.

PensionDanmark rapporterer i denne rapport på udvalgte delmål til verdensmålene. Et eksempel: Verdensmål 4 om kvalitetsuddannelse, som vi bidrager til gennem vores administration af en række uddannelsesfonde (se s. 28). Den indsats har også effekt på verdensmål 8 om anstændige job og økonomisk vækst (se s. 42).

I tillæg til FN's verdensmål og delmål har vi i år valgt at inddrage de nye danske målepunkter, udarbejdet af Danmarks Statistik og 2030-panelet. Målepunkterne er en dansk konkretisering af og supplement til verdensmålene med henblik på, hvordan vi i Danmark kan og bør måle, når man vil arbejde med at realisere verdensmålene. I PensionDanmark har vi udvalgt 4 målepunkter, som er relevante for vores forretning.

### Rapportering med nye standarder

PensionDanmarks rapportering på samfundsansvar har udviklet sig fra fokus på vores indsatser og indsatsernes omfang mod i stigende grad at måle effekten af vores indsatser. I årets tema "Vores måling" [s. 32] går vi i dybden med, hvor langt vi er nået med vores effektmålinger, hvilke udfordringer vi oplever, og hvordan vi i år for første gang har sat mål for, hvor vi gerne vil hen. På den måde kan vi fremadrettet vurderes på, hvordan vi har præsteret i forhold til vores målsætninger.

### Hvorfor har PensionDanmark ikke en bæredygtighedsstrategi?

PensionDanmark er sat i verden for at løfte en vigtig samfundsopgave: At bidrage til danskernes økonomiske tryghed, når de går på pension. Og dermed medvirke til at sikre den økonomiske bæredygtighed af det danske samfund. Derfor er bæredygtighed indlejret i PensionDanmarks DNA og i hele vores forretning. Vi har ikke en separat bæredygtighedsstrategi, men arbejder med bæredygtighed som integreret del af vores forretningsstrategi. I år har vi udvidet vores forretningsmodel og vores ESG-nøgletal med 2025-målsætninger, som vi vil måle os på de kommende år.

PensionDanmark vil være åben og transparent. Ligesom vi har udvalgt verdensmål med udgangspunkt i vores interesser, og hvor vi opnår størst effekt, mener vi også, det er vigtigt at fortælle om de potentielle negative effekter, som vores forretning kan have på verdensmålene.

PensionDanmark har forpligtet sig til at rapportere på UN Global Compacts 10 principper for etisk forretningsadfærd inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupition. De potentielle negative effekter og udfordringer indgår løbende i rapporten i form af vores dilemmaer.

## VORES MEDLEMMER



## VORES OMVERDEN



## VORES MEDARBEJDERE



## RESULTATER I 2020

- > PensionDanmark rapporterer på 11 delmål og 4 danske målepunkter.
- > PensionDanmark drøfter 6 dilemmaer i rapporten.

PensionDanmark er medejer af Anholt Havmøllepark



## Partnerskaber for forandring

PensionDanmark er skabt af og bygget på stærke partnerskaber som en del af den danske model. Samarbejde med danske private og offentlige partnere tjener vores medlemmers interesser og sikrer de bedste ydelser i vores ordninger. Internationale samarbejder medvirker til, at vi fortsat er pioner på rapportering og realisering af klimamålsætninger.

Startskuddet til arbejdsmarkedspensionerne gik i Fælleserklæringen fra 1987 – en gensidig aftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen om blandt andet arbejdsmarkedspensionerne. Denne samfundskontrakt er efter mere end 30 år fortsat grundlaget for vores arbejde og vores struktur med en bestyrelse med 14 repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter.

PensionDanmarks fortsatte arbejde gennem partnerskaber bygger på den grundlæggende holdning, at det, vi gør, får større effekt og når bredere ud, når vi gør det sammen med andre. Uanset om man taler klimakrisen, corona-pandemien eller dennes konsekvenser for verdensøkonomien, så er behovet for partnerskaber kun blevet større i takt med, at verden bliver tættere forbundet. Det gælder i vores arbejde for medlemmerne, for vores påvirkning på omverdenen og for vores medarbejdere.

### Partnerskaber for medlemmerne

PensionDanmark samarbejder med en lang række partnere, både offentlige og private, samt ngo'er for på bedst mulig vis at tjene vores medlemmers interesser og sikre de bedste ydelser i vores ordninger. På uddannelsesområdet samarbejder PensionDanmark med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), deres regionale arbejdsmarkedsråd og lokale arbejdsmarkedskontorer. Under corona-krisen har STAR og PensionDanmark afholdt en webinar-række om tilskudsmulighederne i fondene og om overblikket på efteruddannelsessitet på pension.dk for både virksomheder, ansatte i jobcentre, udbydere og arbejdsmarkedskontorer.

I sundhedsordningen har PensionDanmark i 2020 etableret en tæt dialog med Danske Fysioterapeuter og Dansk Kiropraktor Forening, som betyder, at medlemmernes adgang til behandlinger er blevet markant forbedret – både i forhold til antal klinikker og antal ledige tider hos fysioterapeuter og kiropraktorer på klinikkerne. Medlemmerne booker tid til behandling via en ny bookingplatform, som er udviklet i samarbejde med forsikringsselskabet Tryg.

Frem mod 2030 skal der bygges op mod 20.000 nye plejeboliger i Danmark. PensionDanmark har derfor i 2020 indgået et nyt samarbejde med Diakonissestiftelsen om at udvikle friplejeboliger for Danmarks ældre borgere. Samarbejdet bygger på PensionDanmarks fokus på at udvikle bæredygtige byggerier, der matcher morgendagens krav til klima og sundhed, forenet med Diakonissestiftelsens erfaring som bred velfærdsleverandør og som specialist i ældre- og sygepleje.

### Globale samarbejder rykker verden

PensionDanmark deltager i en lang række internationale partnerskaber i regi af FN, OECD, EU og World Economic Forum. PensionDanmark valgte derfor også i flere omgange i løbet af 2020 at bekræfte vores fortsatte tilslutning til FN's verdensmål og til globalt samarbejde ved at underskrive UN Global Compacts "United in the Business of a Better World – A Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation" og klimainitiativet "Uniting Business and Governments to Recover Better".

I 2020 indtrådte adm. direktør Torben Möger Pedersen i "The B Team", som er en gruppe af globale erhvervsledere,

der ønsker at fremme ansvarlighed og en bæredygtig fremtid. Gruppen har blandt andet været med i en global kampagne om, hvordan der sikres en grøn genopretning af økonomien efter corona-pandemien. Torben Möger Pedersen blev i 2020 også udpeget som co-næstformand for Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC), der arbejder for, at klimavenlige investorer kan øve maksimal indflydelse på virksomheder og politikere.

Net-Zero Asset Owner Alliance, som PensionDanmark var med til at etablere i 2019, er vokset og rummer i dag i alt 33 pensionselskaber, heriblandt 5 danske, med en samlet

investeringsportefølje på 5.100 mia. USD. PensionDanmark er i alliancen med til at lave pionerarbejde i udviklingen af standarder for måling og rapportering af CO<sub>2</sub>-udledning for investeringsporteføljer med målsætningen om, at alle alliancens medlemmer skal have CO<sub>2</sub>-neutrale porteføljer i 2050 (læs mere i temaet s. 32). De internationale partnerskaber og samarbejder giver PensionDanmark mulighed for fortsat at være frontløber, når det kommer til at hæve standarderne for rapportering og realisering af klimamålsætninger, senest eksemplificeret ved Net-Zero Asset Owner Alliancens klimareduktionsmål for 2025 på 16-29 pct.



Adm. direktør for DI Lars Sandahl og formand for 3F Transport Jan Villadsen er begge bestyrelsesmedlemmer i PensionDanmark

## Overenskomstforhandlinger i 2020

Overenskomsterne har afgørende betydning for hele arbejdsmarkedet, da det er her, at reglerne for flere end 600.000 lønmodtagere fastlægges. I 2020 stemte et stort flertal af lønmodtagerne ja til overenskomsterne for de kommende tre år. De væsentligste temaer i forhold til pension i OK20-forliget var:

> Fritvalgskonto øges: Bidraget til fritvalgskontoen stiger fra fire til syv procent over tre år, så medlemmer får flere penge til fridage, seniorordning, pensionsopsparing, børneomsorgsdage eller kontant udbetaling.

> Pension til lærlinge og elever: Lærlinge og elever får fra de fylder 18 år 6 pct. i pension, med forventningen om fuldt pensionsbidrag (12 pct. af lønnen) fra 1. januar 2022.

> Valg mellem opsparing eller udbetaling af pensionsbidrag: Medlemmer, som stadig arbejder, når de når folkepensionsalderen, har mulighed for at få udbetalt deres pensionsbidrag fremfor at få det indsat som pensionsopsparing.

17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



#### Delmål 17.17

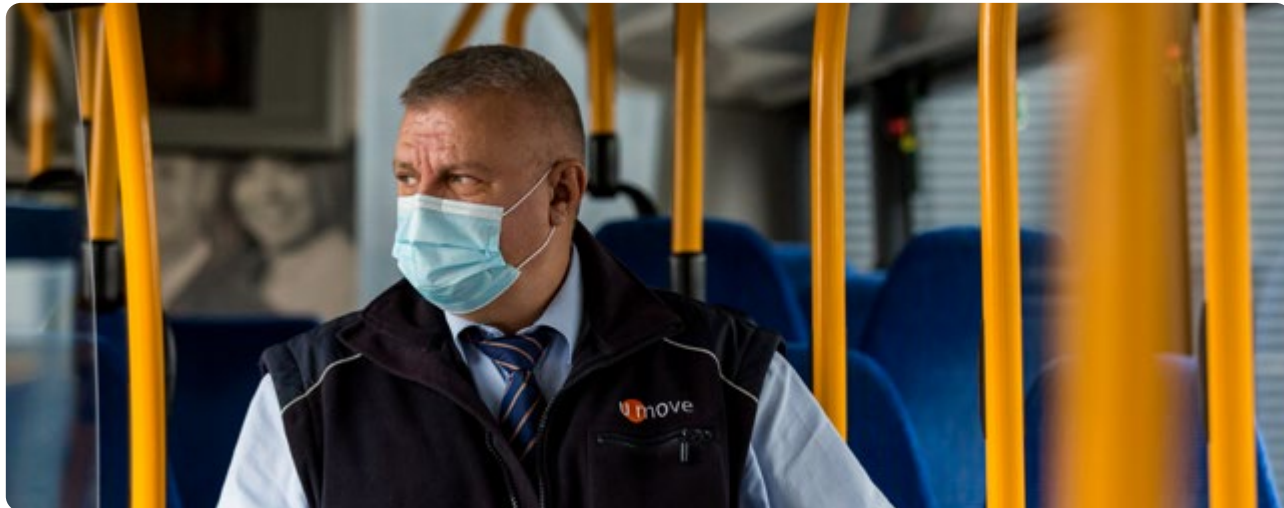
Vi skal fremme og opfordre til partnerskaber på tværs af den offentlige sektor, det private erhvervsliv og civilsamfundet. Dette skal ske ved at bygge videre på vores erfaringer med partnerskaber og deres ressourcestrategier.

PensionDanmark bruger på alle forretningsområder partnerskaber, heriblandt offentligt-private partnerskaber, til at sikre de bedste og mest effektive løsninger.

## RESULTATER I 2020

- > **Udvidelse til knap 600 klinikker i 2020 i tæt dialog med Danske Fysioterapeuter og Dansk Kiropraktor Forening, hvilket er 453 flere end de 147 klinikker, vi kunne tilbyde i 2019.**
- > **Udvikling af friplejeboliger til Danmarks ældre borgere gennem samarbejde med Diakonissestiftelsen.**
- > **Klimareduktionsmål for 2025 på 16-29 pct. gennem samarbejde med Net-Zero Asset Owner Alliance.**





Buschauffør Ramadan fra Umove bærer værnemidler som en del af uniformen

## Corona har ændret måden, vi arbejder på

Corona-krisen har sat et uundgåeligt præg på 2020 og haft store konsekvenser for mange af vores medlemmer i form af jobusikkerhed, hjemsendelser og afskedigelser. PensionDanmark har i kraft af pandemien ændret måden, vi arbejder på – det har sat fokus på nye muligheder.

Under corona-krisens første bølge i foråret lukkede PensionDanmark kontoret på Langelinie Allé ned og lod de fleste medarbejdere arbejde hjemme. Det ændrede dog ikke på, at medlemmer og virksomheder undervejs har oplevet en uændret høj service. Under hele processen var svartiden på telefonerne stort set uændret.

Alle henvisninger til fysiske sundhedsbehandlinger blev afløst i foråret for at undgå smittespredning af coronavirus. Medlemmerne kunne dog stadig få telefonisk sundhedsrådgivning via PensionDanmarks sundhedsteam. Efter åbningen af de fysiske behandlinger steg brugen af sundhedsordningen til normalt niveau.

På efteruddannelsesområdet medførte corona-krisen både udfordringer og nye muligheder. Stort set al fysisk efterud-

dannelse blev suspenderet i perioden 11. marts til 27. maj 2020 som følge af myndighedernes restriktioner. Dette har skabt forsinkelser i efteruddannelsen af medarbejdere i brancher, hvor fysisk tilstedeværelse er et krav. Men corona-krisen satte også nyt fokus på de mange muligheder for online-kurser. I flere brancher brugte man overskuddet af arbejdskraft i nedlukningsperioden som en anledning til at sende medarbejdere på online-kurser. I disse brancher har der været en øget efteruddannelsesaktivitet, hvor virksomhederne med tilskud fra kompetenceudviklingsfondene både har kunnet fastholde og udvikle medarbejderne på samme tid.

Corona påvirkede i høj grad finansmarkederne i 2020 og dermed også vores medlemmers pensionsopsparing. I marts 2020 var de globale aktiemarkeder faldet med mere end 30 pct. siden nytår. Herefter steg markederne kraftigt frem mod årsskiftet, hvilket resulterede i positive afkast for alle alderspuljer. 45-års-puljen gav således et afkast på 7,6 procent, mens 67-års-puljen voksede med 3,9 procent. Det skyldes blandt andet, at vi har opbygget en større portefølje af bæredygtige børsnoterede virksomheder. Afkastet af vores bæredygtige aktier sammen med afkastet på vores investeringer i grøn infrastruktur og bæredygtigt byggeri var medvirkende til, at vi lukkede året med et meget tilfredsstillende positivt afkast for både de yngre og ældre medlemmer.



## RESULTATER I 2020

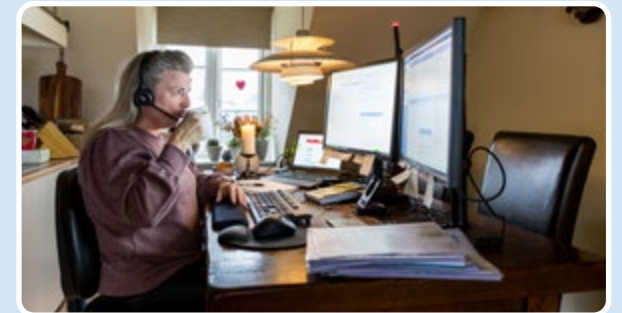
- > Den gennemsnitlige svartid i medlemsrådgivning var 7,8 sekunder. Under nedlukningen fra 12. marts til 12. maj var den gennemsnitlige svartid 8,1 sekunder.
- > For et 45-årigt medlem udgør investeringsafkastet på 7,6 pct.

### Kommunikation skabte tryghed

PensionDanmark valgte resolut efter første corona-nedlukning i marts at hjemsende de fleste medarbejdere. Med kort eksekveringstid er der løbende gennemført nye og vidtrækkende tiltag for at undgå spredning af virus blandt medarbejderne.

Sundhedsrådgiver Marlene er en af de medarbejdere, der arbejdede hjemme fra spisebordet:

”Jeg var først skeptisk i forhold til at blive sendt hjem og skulle tale med vores medlemmer om fysisk og psykisk sygdom hjemmefra, mens min mand var hjemme. Men det fungerede rigtig godt, og jeg var imponeret over, hvor problemfrit vi fik rykket hele vores kundeservice til ”hjemmekontor” på få timer,” siger Marlene, der fremhæver tydelig kommunikation fra ledelsen som afgørende.



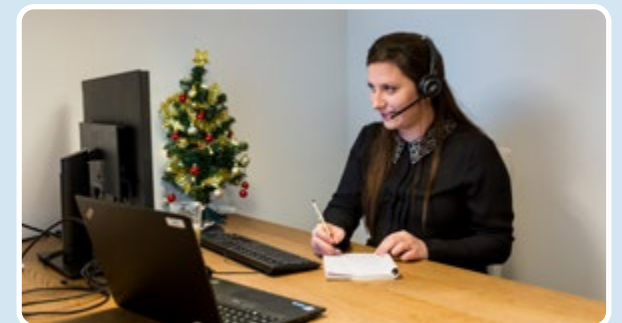
Marlene fra sundhedsteamet

For PensionDanmarks ledelse har det været en balancegang mellem at varetage medarbejdernes sundhed og samtidigt sikre, at de hjemmefra - og ofte i familiens nærvær - kunne fastholde høj arbejdsglæde og vidensdeling, der ellers normalt opstår gennem fællesskab og dynamikken i fysisk nærvær med kollegaer.

### Distanceledelse som ny disciplin

For Rania, der er assisterende teamleder i virksomhedsrådgivning, vil 2020 stå som et år, hvor eksekvering og kommunikation nåede op på et nyt niveau. Rania blev i lighed med kollegaerne hjemsendt i starten af marts. Det blev starten på udviklingen af nye måder at lede kollegaerne på.

”Nedlukningen har været en syretest af styrken i vores lederteam. Vi har været meget opmærksomme på at have en god dialog med medarbejderne i de perioder, hvor de har været hjemsendt. Det har været en lærerig proces, hvor vi er blevet skarpere til at afkode, hvordan og hvornår kollegaerne har brug for faglig hjælp og støtte. Vi har også været meget opmærksomme på at mærke efter, hvordan kollegaerne mentalt har haft det i en tid, hvor mange for eksempel har haft hjemsendte børn,” fortæller Rania.



Rania fra Virksomhedsrådgivning

Hun fremhæver et velfungerede it-system som afgørende for, at arbejdsgejsten har kunne opretholdes. ”Systemerne har kunnet bære, at vi har siddet på over 300 forskellige destinationer og har været koblet op på de fælles systemer nærmest uden problemer. Det har overgået alle mine forventninger.”



Vores kantine laver madpakker til vores byggepladser

### Corona-madpakker

PensionDanmark valgte i foråret at fastholde vores kantinemedarbejdere for at lave frokostkasser/madpakker til godt 200 håndværkere på vores byggepladser i Storkøbenhavn. Til glæde for både kokkene og modtagerne.



## Diversitet og ligestilling på dagsordenen

PensionDanmarks ordninger har som princip altid været solidariske og lige for alle. I 2020 intensiverede vi indsatserne for diversitet, inklusion og ligestilling i forhold til egne medarbejdere og i rollen som investor. PensionDanmark har øget fokus på ligestilling og diversitet i de virksomheder, vi investerer i, og vil fremadrettet arbejde for bedre og øget ESG rapportering blandt danske børsnoterede virksomheder: Vi stiller de samme høje krav til os selv.

Som medlemsejet selskab er grundtanken, at ordningen er solidarisk. Kvindelige medlemmer af PensionDanmark, der går på barselsorlov, kan glæde sig over, at pensionsopsparingen ikke står stille i perioden. Takket være overenskomsterne løftes pensionsopsparingen tværtimod mærkbart. På de fleste overenskomstområder har kvinder på barsel ret til et pensionsbidrag på 2.040 kr. pr. måned under de første 14 ugers barselsorlov.



PensionDanmark skeler ikke til køn eller sundhedstilstand i adgangen til sundhedsordningen, og der er for eksempel ikke særlige forsikringsbetingelser for gravide. Tværtimod kan gravide, på lige fod med andre medlemmer, benytte behandling som fysioterapi og kiropraktik, der ofte kan hjælpe på smerter og skader som følge af graviditet.

### Ligestilling kræver handling

For at arbejde målrettet med diversitet og ligestilling underskrev PensionDanmark i 2020 "The B Team's Principles for Equality" og "Diversity Council's CEO pledge", hvor 18 topledere har forpligtet sig til:



Vi arbejder gennem vores aktive ejerskab og investeringsbeslutninger for et øget fokus på ligestilling og diversitet.

Det er vores erfaring, at graden af kønsdiversitet i virksomheder oftest indikerer, hvordan en virksomhed i øvrigt arbejder med den bredere diversitetsdagsorden. Den bredere diversitetsdagsorden omhandler, ud over køn, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering og alder, samt hvordan diversitet i sidste ende bidrager til bedre resultater grundet en bred inddragelse af forskellige kompetencer og erfaringer. I vores aktive ejerskab ser vi derfor blandt andet på, hvordan virksomheder formår at drage fordel af (køns) diversitetens oftest uudnyttede potentiale.

Der er stor spredning i virksomheders ESG-rapportering, når det gælder sociale nøgletal relateret til kønsdiversitet. Det vil PensionDanmark være med til at ændre. Vi vil fremadrettet bede de danske børsnoterede virksomheders bestyrelser overvåge og rapportere nøgletal i henhold til Nasdaq's, FSR's og Finansforeningens ESG-nøgletalsvejledning, som PensionDanmark også tager udgangspunkt i. Nøgletallene rummer sociale nøgletal som kønsdiver-



5  
LIGESTILLING  
MELLEM KØNNENE

#### Delmål 5.a

Vi skal gennemføre reformer for at give kvinder lige rettigheder til økonomiske ressourcer, såvel som adgang til ejerskab og kontrol over land og andre former for ejendom, bankforretninger, arv og naturressourcer, i overensstemmelse med nationale love.

Dansk målepunkt 5.a.i: Pensionsopsparing hos kvinder og mænd

Kvinder tager stadig relativt længere barselsorlov end mænd. Det betyder, at kvinder er længere væk fra arbejdsmarkedet. Det kan give udfordringer i forhold til deres muligheder for at spare op til et godt og stabilt seniorliv. PensionDanmarks kvindelige medlemmer på barsel har ret til et pensionsbidrag på 2.040 kr. pr. måned under de første 14 ugers barselsorlov takket være overenskomstaftalerne på de fleste områder.

sitet og lønforskel mellem køn samt ledelsesnøgletal om kønsbalancen i bestyrelsen. At rapportere på bestyrelsens kønsdiversitet er lovpligtigt for store virksomheder i henhold til årsregnskabsloven §99b. Derimod er løn typisk et mere følsomt emne at rapportere på, såsom lønforskel mellem køn og lønforskel mellem CEO og medarbejdere. PensionDanmark rapporterer selv på disse nøgletal.

### Tryk og sikker arbejdsplads

I den finansielle sektor domineres lønførende stillinger af mænd, hvilket bidrager til en lønforskel mellem kønnene. For at kunne arbejde med en større diversitet er det en forudsætning at kende omfanget. Se vores sociale og ledelsesmæssige nøgletal i temaet om vores måling på s. 32.

Også for PensionDanmarks egne medarbejdere er der fokus på diversitet, særligt i rekrutteringssammenhæng. Ved rekruttering af nye medarbejdere såvel som ledere har PensionDanmark fokus på at indgå i dialog med kvalificerede kandidater af begge køn, ligesom PensionDanmark har en personalepolitik og ansættelsesvilkår, der tilgodeser begge køns muligheder for at gøre karriere i selskabet.

Den offentlige debat om chikane og sexisme har været på dagsordenen hos PensionDanmark i 2020. PensionDanmarks adm. direktør Torben Möger Pedersen har sammen med en række danske topledere underskrevet en erklæring for nultolerance over for enhver form for chikane og sexisme.

Løftet indebærer en forpligtelse til orden i eget hus, og nultolerancen er fuldt integreret i PensionDanmarks personalepolitik og værdisæt. Bevægelsen giver anledning til intern selvrefleksion og en ærlighed omkring den svære balance mellem absolut og ufravigelig nultolerance omkring krænkelse af det enkelte individs grænser og en praktisk behandling af eventuelle sager, der også respekterer andre grundlæggende rettigheder hos den enkelte medarbejder.

PensionDanmark arbejder aktivt for, at det altid skal være trygt og sikkert at gå på arbejde – og at samarbejde hos os handler om engagement, højt humør, stærk faglighed og respekt for hinanden.



PensionDanmarks medlemmer har samme rettigheder, gravid eller ej

## RESULTATER I 2020

- > Der var fremgang i 44 dialoger om diversitet og ligestilling med virksomheder som en del af vores aktive ejerskab
- > I 2020 var 44,3 pct. af lederne i PensionDanmark kvinder sammenlignet med 33,0 pct i 2016, hvilket overstiger den generelle kvindeandel i organisationen (43,7 pct.)
- > Forskel på 1,3 gange på lønnen mellem kønnene i PensionDanmark.



# VORES MEDLEMMER





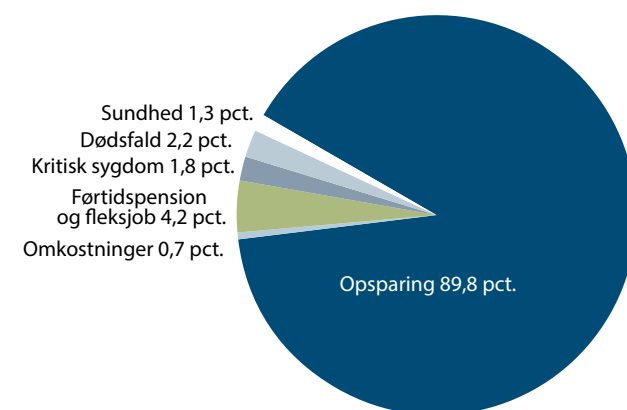
## Tryghed for medlemmerne i solidarisk ordning

I PensionDanmark arbejder vi for, at vores medlemmer får de ydelser, de har ret til, og den hjælp, de har brug for, til lave administrationsomkostninger uden at gå på kompromis med kvaliteten. Vi sikrer effektiv og professionel administration og bedre kundeservice gennem en kombination af digitale løsninger og personlig rådgivning.



PensionDanmark er sat i verden for at administrere medlemmernes overenskomstforankrede pensions- og forsikringsordninger. Udgangspunktet er en 360-graders tilgang til medlemmerne, hvor vi ud over pensionsordningen tilbyder et socialt sikkerhedsnet i tilfælde af sygdom, dødsfald, behov for tidlig tilbagetrækning eller hjælp til efteruddannelse. Samtidig arbejder vi konstant med at holde omkostningerne nede, så den størst mulige andel af medlemmernes indbetalinger går til pensionsopsparing.

Som medlemsejet selskab er grundtanken, at ordningen er solidarisk, og at medlemmernes pensionsbidrag først og fremmest går til opsparing. Derfor lægger vi med vores 765.300 medlemmer stor vægt på at udnytte stordriftsfordele, så vi kan tilbyde medlemmerne en god service til en lav pris. Lave omkostninger giver mere i pension. Det er et mantra i PensionDanmark.



I 2020 kostede det 297 kr. om året at få administreret sin pension i PensionDanmark. Målt på samlede administrati-

ons- og investeringsomkostninger er vi Danmarks billigste pensionselskab. En effektiv og professionel administration af medlemmernes pensionsindbetalinger handler også om at sikre, at de får den rette hjælp, så hurtigt som muligt. Med andre ord handler effektiv administration om at tage bedst mulig hånd om medlemmerne.

### Ny teknologi giver bedre kundeservice

Ved at kombinere digitale løsninger og personlig rådgivning går vi langt for, at vores medlemmer får de ydelser, som de har ret til, og den hjælp, de har brug for, når de har brug for den. Blandt andet anvender vi robotter i sagsbehandlingen, hvor det kan bidrage til en hurtigere, mere ensartet og smidig sagsbehandling uden at gå på kompromis med kvaliteten. Det hjælper til hurtigere udbetaling af førtidspension, forsikring ved kritisk sygdom og forsikring ved dødsfald. Resultatet er, at medlemmerne eller deres pårørende hurtigt får pengene mellem hænderne.

Gennem personligt målrettede rådgivningsmails sørger PensionDanmark for, at medlemmerne er godt orienterede om deres muligheder, så de får det bedste ud af deres pensionsordning. Baseret på den information vi har om medlemmerne, sender vi dem information om deres situation og deres valgmuligheder. Målet er, at medlemmerne oplever budskaberne fra PensionDanmark som relevante og værdifulde, for eksempel når de får en påmindelse om at bruge sundhedsordningen, eller når vi rådgiver dem om at samle deres pensionsopsparinger, så de kan spare administrationsomkostninger.

### Lærlingepension fra 18 år mærkes

Med de nye overenskomster fik lærlingene i 2020 pensionsindbetalinger, fra de fylder 18 år, hvilket kan mærkes på opsparingen, når de skal på pension. I første omgang er pensionsbidraget på 6 pct. af lønnen, hvilket giver lærlingene ca. 45.000 kr. ekstra på opsparingen, når de går på pension. Forventningen er, at lærlingene fra den 1. januar 2022 vil få fuldt pensionsbidrag (12 pct. af lønnen). For lærlinge, der starter med fuld pension, betyder det, at de kan se frem til 85.000 kr. ekstra på pensionskontoen.

## RESULTATER I 2020

- > 1,5 mio. log-in på pension.dk - en stigning på 27 pct. i forhold til sidste år.
- > PensionDanmark sendte 1,1 mio. individuelle budskaber til medlemmerne, hvilket er samme niveau som sidste år.



Renovationsmedarbejder Tommy nyder en pause med æble og solskin





Preben kører mellem Viborg og Herning



## 74-årige Preben vælger fleksibiliteten

Preben Bregendahl Jensen er 74 år og lidt atypisk. For selv om han for længst har nået pensionsalderen, arbejder han fortsat som buschauffør. Preben gik på nedsat tid, da han nåede pensionsalderen som 65-årig, men ventede med pensionsudbetaling til han blev 67 år.

Pensionsudbetalingerne i PensionDanmark er fleksible og gør det muligt for medlemmerne at få udbetalt pensionen, som det passer dem – både mens de er i job, og når de er gået på pension.

Medlemmerne har mulighed for at:

- > starte delvis udbetaling af såvel den livsvarige pension som af ratepensionen
- > vælge at få udbetalt den livsvarige pension og ratepensionen på forskellige tidspunkter
- > vælge at få ratepensionen udbetalt i en periode på mellem 10 til 30 år – fx udbetaling i 12 år
- > vælge at lade aldersopsparingen stå – og vente med at hæve pengene, til der er brug for dem.

Der er med andre ord mange måder at starte pensionisttilværelsen på. PensionDanmark sørger blandt andet via personligt målrettede rådgivningsmails for, at kommende pensionister er godt orienteret om mulighederne.

### Bag rattet mellem Viborg og Herning

Preben har altid arbejdet bag rattet og arbejder på 14.

år for Brande Buslinier, hvor han stadig kører i fast rutefart mellem Viborg og Herning.

”Jeg er født med et rat i hænderne og startede tidligt med at køre traktor på gården derhjemme. Min far fandt hurtigt ud af, at jeg var den eneste, der kunne pløje lige, så jeg fik tidligt mange timer bag rattet. Jeg elsker at arbejde og bliver ved, så længe helbredet tillader det”, siger Preben, der bruger PensionDanmark Sundhedsordning for at sikre, at små skavanker ikke udvikler sig.

#### 1 AFSKAF FATTIGDOM



#### Delmål 1.3

Der skal indføres nationalt passende sociale beskyttelsessystemer og indsatser for alle, heriblandt sociale sikkerhedsnet, og inden 2030 skal de fattige og udsatte have opnået

betydelig dækning.

Medlemmernes opsparing hos PensionDanmark er et vigtigt supplement til offentlige pensionsydelse, og opsparingen bidrager til at skabe gode forudsætninger for et seniorliv med høj livskvalitet. Medlemmerne har også forsikringer, som giver tryghed, hvis uheldet skulle være ude. I 2020 har vi udbetalt 7,2 mia. kr. til vores medlemmer, heraf er der udbetalt 3,7 mia. kr. til vores medlemmer, der er gået på pension.



## Forebyggelse sikrer et langt og sundt arbejdsliv

For at sikre medlemmerne et sundt og langt arbejdsliv har vi over de seneste 15 år opbygget en sundhedsordning med fokus på forebyggelse og let tilgængelighed. I 2020 udvidede vi sundhedsordningen til knap 600 klinikker for fysioterapi og kiropraktik og gav medlemmerne adgang til online lægekonsultation.

Statens Institut for Folkesundhed vurderer, at PensionDanmarks medlemmer oftere i deres daglige arbejde møder udfordringer som forvredne og bøje arbejdsstillinger, gentagne og ensidige bevægelser, tunge løft eller støj. Mest markant er det hos de mandlige medlemmer, som samtidig er i overtal. For disse forekommer det udfordrende arbejdsmiljø en til tre gange hyppigere sammenlignet med mænd i øvrige dele af arbejdsstyrken.

Forebyggelse hjælper til at forhindre nedslidning, at mindre skavanker bliver til alvorlige skader, og at de kommer igen. Det gør en forskel for det fysiske velbefindende i hverdagen, men også i forhold til den langsigtede tryk for en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig sikrer indsatsen, at virksomhederne har adgang til værdifuld arbejdskraft.



### Sæt ind før skaden er sket

Sundhedsordningen i PensionDanmark er et supplement til det offentlige sundhedssystem, og de mange muligheder i ordningen tager udgangspunkt i forebyggelse og let tilgængelighed. Behandlinger og øvelser hos en fysioterapeut er det mest effektive til at undgå skader og nedslidning, og det har medlemmerne selv en klar interesse i. Både i forhold til at undgå konkrete smerter i hverdagen og i forhold til at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. På den måde er sundhedsordningen også med til at forbedre det enkelte medlems økonomi – i arbejdslivet og som pensionist – samt understøtte den danske samfundsøkonomi generelt.

### Online læge og web-apotek

Som en del af medlemmernes sundhedsordning i PensionDanmark fik de i oktober – som et supplement til egen læge – adgang til online lægekonsultation. Her kan de via video tale med en læge alle hverdage fra kl. 8-21 og i weekenden fra kl. 9-17. Videosamtalen foregår via PensionDanmarks app.

Online læge er etableret for at øge medlemmernes adgang til en lægekonsultation. Mange medlemmer har svært ved at få sædvanlig lægekonsultation til at passe med arbejdssted og -tider. Med online læge kan de komme i kontakt med en læge med det samme og spare transporttid.

Har medlemmerne brug for medicin, kan de som noget nyt bestille det i PensionDanmarks app via ApoPro Online Apotek. Når de bestiller via app'en, skal de ikke betale for fragt, og de kan både få leveret håndkøbsmedicin og receptpligtig medicin.



### Ny bookingplatform og flere tider

I 2020 etablerede vi en ny booking-platform i tæt dialog med Danske Fysioterapeuter og Dansk Kiropraktor Forening og udvidede ordningen, så medlemmerne har adgang til behandling på knap 600 klinikker med fysioterapeuter og kiropraktorer med en større geografisk spredning.

Det er en markant forbedring i forhold til tidligere, hvor der var adgang til 147 klinikker. Dermed får medlemmerne adgang til langt flere tider, og ofte kortere afstand til nærmeste behandlingssted.

Fysioterapeuterne i ordningen kan give medlemmerne træningsøvelser, der både kan forebygge og afhjælpe smerter. Det betyder, at behandlingerne nu i højere grad end tidligere fokuserer på aktiv frem for passiv forebyggelse.



## RESULTATER I 2020

- > 266.000 forebyggende behandlinger fordelt på 39.000 medlemmer - en nedgang på 28 pct. i antal behandlinger siden 2019 som konsekvens af corona-pandemien.
- > 7.700 Hurtig Diagnose-sager. En stigning på 19 pct. i forhold til 2019.
- > Over 27.000 gennemførte sundhedssamtaler, hvilket er samme niveau som sidste år.



Fysioterapeut Lise viser Jannie nogle forebyggende øvelser





Hos CG Jensen starter de dagen med morgengymnastik i skurvognen



Susanne uddeler elastikker til Kasper før morgengymnastikken i skurvognen

## Forebyggelse hos CG Jensen

Hos entreprenørvirksomheden CG Jensen A/S starter arbejdsdagen med morgengymnastik i skurvognen. Det har fra starten været en stor succes med masser af begejstrede deltagere – både på virksomhedens byggepladser og kontorer. Indsatsen spiller desuden godt sammen med den forebyggende tilgang i PensionDanmark Sundhedsordning, vurderer Susanne Bruun, der er arbejdsmiljø-, miljø- og kvalitetschef hos CG Jensen.

“Vi vil gerne mindske risikoen for nedslidning og skader blandt vores medarbejdere. Derfor har vi sat fokus på motion på arbejdspladsen, og et af initiativerne har været morgengymnastik, hvor medarbejderne varmer op med elastikker fra PensionDanmark. Det er et godt samlingspunkt, og det ligger fint i forlængelse af sundhedsordningens ide om at forebygge skader og nedslidning,” forklarer hun.

Susanne Bruun sætter stor pris på, at medarbejderne via sundhedsordningen kan få hurtig hjælp, hvis de har smerter. Og ikke mindst konceptet om at de får forebyggende øvelser hos behandleren, og at man på den måde sikrer, at det virker – også på langt sigt.

“Vi kan mærke, at medarbejderne er glade for ordningen. Det er nemt at gå til for eksempel via PensionDanmarks app, og de behøver ikke en lægehenvielse,” siger Susanne Bruun.

En af de glade medarbejdere hos CG Jensen er Kasper

Olsen, der arbejder som struktør og arbejdsmiljørepræsentant hos CG Jensen.

“Jeg har fået hjælp fra sundhedsordningen flere gange – både i forbindelse med en skade i foden og i forbindelse med ondt i ryggen. Fysioterapeuten viste mig nogle simple øvelser, som jeg kunne lave både derhjemme og på arbejdet. De virkede rigtig godt, og jeg synes, det giver god mening med øvelser. Sundhedsordningen giver tryk, og det er meget overskueligt og nemt at bestille tider via app'en,” siger Kasper Olsen.



3 SUNDHED OG TRIVSEL

Delmål 3.8

Vi skal opnå universel sundhedsdækning, herunder finansiell risiko-beskyttelse og adgang til grundlæggende kvalitets-sundhedsydelser.

Alle mennesker skal også have adgang til medicin og vacciner af høj kvalitet, der er sikre, effektive og til en overkommelig pris.

PensionDanmarks medlemmer har adgang til sundhedsordningen, og i 2020 gennemførte sundhedspersonalet 266.000 forebyggende behandlinger fordelt på 39.000 medlemmer. Dette er et fald på 28 pct. i forhold til 2019. Dertil er der blevet gennemført 7.700 Hurtig Diagnose-sager, som er en stigning på 19 pct. i forhold til 2019.



## Nye tiltag sikrer bedst mulig efteruddannelse

Efteruddannelse er vigtig for at bevare vores medlemmers tilknytning til arbejdsmarkedet. PensionDanmark giver medlemmerne et nemt og hurtigt overblik over deres muligheder for efteruddannelse. Derfor blev det i 2020 muligt for medlemmerne at dele alle oplysninger om efteruddannelse med deres fagforening, så de er sikret den bedst mulige rådgivning.

PensionDanmark administrerer en række kompetenceudviklingsfonde, der giver tilskud til medarbejdernes efteruddannelse. Efteruddannelse er et væsentligt element i PensionDanmarks 360-graders tilgang til medlemmerne og er med til at give lavere sygefravær, øget jobsikkerhed samt sikre mobilitet på arbejdsmarkedet. Alt sammen positive bidrag til at bevare medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet.



### Hjemmeside med nye muligheder

På PensionDanmarks efteruddannelsessite kan medlemmer og virksomheder hurtigt få et overblik over mulighederne for efteruddannelse. Sitet er på den måde med til at understøtte, at virksomhederne, i stedet for at opsi medarbejdere under corona-krisen, kan sende dem på efteruddannelse – ofte med fuld lønkomensation.

Efteruddannelsessitet udvikles løbende og fik i efteråret tilføjet en ny funktionalitet, hvor medlemmerne kan dele alle oplysningerne om efteruddannelse med deres fagforening. På den måde kan de for eksempel få hjælp i lokalafdelingen til at lave en uddannelsesplan og en faglig

profil (CV). Det betyder også, at lokalafdelingen får bedre muligheder for at rådgive medlemmerne, da de har større indsigt i medlemmernes uddannelsesmæssige situation. Når medlemmerne logger ind, tages der udgangspunkt i den kompetenceudviklingsfond, medlemmet og virksomheden er omfattet af, og som giver tilskud til relevant efteruddannelse.

### Dilemma:

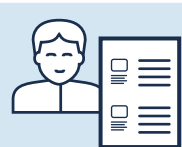
**Behov for opkvalificering, men mange medlemmer oplever at voksen- og efteruddannelsessystemet er svært at finde rundt i. Derfor går Danmark glip af gode ressourcer.**

Prognoser viser, at der i 2025 vil mangle ca. 70.000 faglærte og samtidig være et overskud af 110.000 ufaglærte, hvis der ikke sker et markant kompetenceløft. Men for mange medlemmer er voksen- og efteruddannelsessystemet en jungle. PensionDanmark har taget udfordringen op og giver på efteruddannelsessitet på pension.dk medlemmerne et personligt overblik over relevant efteruddannelse via log-in med NemID. For at skabe det personlige overblik er det nødvendigt, at mange personfølsomme data deles sikkert både fra PensionDanmark og fra offentlige myndigheder.

PensionDanmark har i en årrække samarbejdet med Styrelsen for It og Læring (STIL) under Børne- og Undervisningsministeriet om sikker udveksling af data om efteruddannelse. Ved log-in kan medlemmet både give samtykke til, at PensionDanmark på deres vegne henter relevante data fra STIL og PensionDanmark, og deler data med den virksomhed, de er ansat i. På den måde kan medlemmet se data og nemt planlægge relevant efteruddannelse.



Gå ind på pension.dk med NemID



Se kurser for dig



Lav din egen uddannelsesplan



Din arbejdsgiver godkender og får tilskud



Deltag i kursus med løn

## RESULTATER I 2020

- > I 2020 blev der udbetalt 71,7 mio. kr. i tilskud fra fondene til virksomhedernes efteruddannelsesaktivitet - en stigning på 22 pct. i forhold til 2019.
- > 1.900 virksomheder modtog tilskud for 47.900 medarbejders efteruddannelsesforløb, hvilket er godt 2.800 flere forløb end i 2019.



Elektriker Jette fra NCC EL arbejder på DFDS' kommende domicil på Marmormolen i København





Marc fra Zleep Hotels har været på online-efteruddannelse under corona nedlukningen



HR-direktør Tina i en samtale om efteruddannelse med receptionist Marc

## Zleep Hotels efteruddanner under corona

Zleep Hotels, der beskæftiger godt 200 medarbejdere, stod med et overskud af arbejdskraft under corona-krisen. I stedet for at sende dem hjem, kom medarbejderne på forskellige online-kurser. Og med tilskud fra HRT-fonden og VEU-godtgørelse fik virksomheden dækket 80 pct. af lønnen, mens de opkvalificerede og fastholdt dygtige medarbejdere.

HR-direktør Tina Berning er ikke i tvivl om, at efteruddannelse af medarbejderne er værdifuldt – både for virksomheden og for medarbejderne selv.

”Ved at løfte medarbejdernes kompetencer giver vi vores gæster en bedre service, så på den måde er efteruddannelse et konkurrenceparameter. Det betyder, at alle vores medarbejdere får mulighed for at komme på kursus, så de bliver bedre til deres job og får mulighed for at rykke videre – for eksempel fra ufaglærte til faglærte. De får anerkendelse, og det giver dem tryghed, at de kan se, at de har en lang fremtid i firmaet.”

”Vores medarbejdere vil gerne efteruddannes, men det kan være uoverskueligt, og her er efteruddannelsessitet et rigtig godt redskab, der giver dem et personligt overblik. Vi kan også bruge sitet til at sørge for, at der ligger en uddannelsesplan for medarbejderne, så det er meget nyttigt.”

### Receptionist Marc

Marc, der er receptionist hos Zleep Hotels, har været på kurser i værtsskab, konflikthåndtering og stresshåndtering, og han har fået meget ud af kurserne.

”På grund af corona-virussen har vi haft begrænsede åbningstider. I den periode har jeg været på fem forskellige online-kurser, der betyder, at jeg nu er bedre

til at løse mine arbejdsopgaver. Vi har brugt Zoom, og det fungerer rigtig fint. Ofte er det heldagskurser, men underviserne har været gode til at lytte, give os mindre opgaver og til at holde pauser, så vi bevarer energien.

Det kan være uoverskueligt at få styr på det med efteruddannelse, og her er efteruddannelsessitet et rigtig godt redskab, der giver et personligt overblik. Du kan for eksempel se, hvilke kurser du har – og ikke har. Og du kan se, hvor mange kursusdage du har tilbage og få bud på relevante kurser”, siger Marc.



4 KVALITETS-  
UDDANNELSE

#### Delmål 4.4

Inden 2030 skal vi i betydelig grad forøge antallet af unge og voksne, der har relevante kvalifikationer på arbejdsmarkedet. Heriblandt de tekniske og håndværksmæssige evner, der gør det muligt at starte egne virksomheder og sikre anstændige arbejdspladser.

Dansk målepunkt 4.4.ii: Voksnes deltagelse i voksen- og efteruddannelse.

PensionDanmarks efteruddannelsessite gik i luften i maj 2019 og flere end 23.000 har siden besøgt sitet. I 2020 gennemførte medlemmerne 47.900 efteruddannelsesforløb, hvilket er en stigning fra 45.100 efteruddannelsesforløb i 2019. Dertil blev der i 2020 udbetalt 71,7 mio. kr. i tilskud fra fondene til virksomhedernes efteruddannelsesaktivitet, hvilket er en stigning fra 58,9 mio. kr. i 2019.



# TEMA: VORES MÅLING



PensionDanmark benytter både ESG-nøgletal og verdensmålsindikatorer til at måle og rapportere, om vi bevæger os i en bæredygtig retning. I 2020 har vi formuleret målsætninger frem mod 2025 samt inddraget nye miljødata i vores ESG-nøgletalsoversigt. Arbejdet er rodfæstet i vores nationale- og internationale samarbejder og har krævet udvikling af nye beregningsmetoder. Vi arbejder for yderligere standardisering af nøgletal for den finansielle sektor

”You get what you measure”. Måling af indsats og effekt tydeliggør udvikling, og uanset om det går den rigtige eller forkerte vej, skaber det et udgangspunkt for at opnå bedre resultater og hæve ambitionerne. Derfor måler og dokumenterer PensionDanmark effekten af vores forretning på medlemmer, medarbejdere og omverden.

Sidste år offentliggjorde PensionDanmark for første gang ESG-nøgletal med udgangspunkt i den vejledning, som FSR – danske revisorer, Nasdaq og Finansforeningen lancerede i juni 2019. Vejledningen er et værktøj, der sætter rammerne for virksomheders brug af ensartede ESG-nøgletal i årsrapporterne. PensionDanmark rapporterer på både ESG-nøgletal og verdensmål i nærværende rapport for at være transparente i forhold til, om vi bevæger os i en bæredygtig retning, og om forretningen har mere gavnlig indvirkning på miljø og samfund. Med ESG-nøgletallene er rapporteringens fokus flyttet fra at måle på vores indsatser til i stigende grad at rapportere og måle på effekterne af vores indsatser.

I årets tema vil vi dels fremhæve de væsentligste udviklingspunkter i vores nøgletal, og dels perspektivere i forhold til udvikling af yderligere standardiserede nøgletal for den finansielle sektor.

## ESG-hoved- og nøgletalsoversigt

|                                                                                                 |                                | Målsætning<br>2025 | 2020      | 2019      | 2018    | 2017    | 2016  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-----------|-----------|---------|---------|-------|
| <b>Miljødata</b>                                                                                |                                |                    |           |           |         |         |       |
| <b>CO<sub>2</sub>e-udledning i virksomheden:</b>                                                |                                |                    |           |           |         |         |       |
| CO <sub>2</sub> e, scope 1 <sup>1</sup>                                                         | Ton                            | 20,3               | 42        | 79        | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-scope 2 (Market based)                                                        | Ton                            | 61,5               | 56        | 66        | 448     | 489     | 563   |
| CO <sub>2</sub> e-scope 2 (Local based)                                                         | Ton                            | -                  | 386       | 412       | 448     | 489     | 563   |
| Energiforbrug (Scope 1 + Scope 2) <sup>2</sup>                                                  | Gigajoule                      | -                  | 7.247     | 8.458     | 7.634   | 7.659   | 7.262 |
| Vedvarende energiandel (Scope 2) <sup>2</sup>                                                   | Pct.                           | -                  | 78,2      | 73,3      | 42,7    | 40,1    | 35,7  |
| CO <sub>2</sub> e, Scope 3 estimeret ialt herunder:                                             | Ton                            | -                  | 886.927   | 861.295   | 540.980 | 575.430 | -     |
| C1: Indkøb <sup>1</sup>                                                                         | Ton                            | -                  | 8,1       | 11,8      | -       | -       | -     |
| C5: Affald <sup>1</sup>                                                                         | Ton                            | -                  | 1,1       | 1,2       | -       | -       | -     |
| C6: Forretningsrelaterede rejser <sup>1</sup>                                                   | Ton                            | -                  | 23,4      | 62,3      | -       | -       | -     |
| C15: Investeringer <sup>3</sup> , herunder:                                                     | Ton                            | -                  | 886.894   | 861.219   | 540.980 | 575.430 | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i den børsnoterede aktieportefølje <sup>4</sup> :                   |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                            | -                  | 529.224   | 536.994   | 540.980 | 575.430 | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio.kr.                    | < 6,3              | 6,3       | 8,4       | 12,6    | 11,4    | -     |
| CO <sub>2</sub> e-intensitet                                                                    | Ton/mio.kr.                    | <18,0              | 18,9      | 20,6      | 22,4    | 22,5    | -     |
| Vægtet gennemsnitlig carbon intensitet                                                          | Ton/mio.kr.                    | <18,0              | 19,4      | 18,4      | 22,1    | 21,9    | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i virksomhedsobligationsporteføljen <sup>1</sup> :                  |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                            | -                  | 306.622   | 266.332   | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio. kr.                   | <15,0              | 17,2      | 17,1      | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk, ekskl. emissioner fra grønne obl.                                     | Ton/mio. kr.                   | <13,0              | 15,4      | 15,8      | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i Private Equity porteføljen <sup>1</sup> :                         |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                            | -                  | 40.896    | 47.863    | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio.kr.                    | <4,1               | 4,1       | 5,9       | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i ejendomsportefølje <sup>1</sup> :                                 |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                            | -                  | 10.152    | 10.031    | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio.kr.                    | < 0,35             | 0,46      | 0,46      | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-intensitet                                                                    | kg/m <sup>2</sup>              | < 8,0              | 11,6      | 11,8      | -       | -       | -     |
| Samlet CO <sub>2</sub> e-aftryk for aktier, virk.obl. og ejd.                                   | Ton/mio.kr.                    | <6,4 <sup>5</sup>  | 6,8       | 8,0       | -       | -       | -     |
| Samlet CO <sub>2</sub> e-aftryk for aktier, virk.obl. og ejd. ekskl. emissioner fra grønne obl. | Ton/mio.kr.                    | <6,3 <sup>5</sup>  | 6,6       | 7,8       | -       | -       | -     |
| Samlet CO <sub>2</sub> e-aftryk for investeringsporteføljen <sup>3</sup>                        | Ton/mio.kr.                    | -                  | 6,6       | 7,9       | 12,6    | 11,4    | -     |
| <b>Ejerskab til grøn infrastruktur, kapacitet<sup>2</sup>:</b>                                  |                                | MW                 | 1.300     | 1.108     | 961     | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-besparelser ved ejerskab af grøn infrastruktur estimeret <sup>2,6</sup>       | Ton CO <sub>2</sub> >2.000.000 |                    | 1.902.220 | 2.297.000 | -       | -       | -     |
| <b>Øvrige miljødata i virksomheden:</b>                                                         |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Vandforbrug                                                                                     | m <sup>3</sup>                 | 2.363              | 2.552     | 3.150     | 3.040   | 2.952   | 3.586 |
| <b>Sociale data</b>                                                                             |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Fuldtidsarbejdsstyrke                                                                           | FTE                            | -                  | 291       | 261       | 246     | 224     | 188   |
| Kønsdiversitet                                                                                  | Pct.                           | 50,0               | 43,7      | 44,0      | 43,3    | 46,5    | 47,8  |
| Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag                                                           | Pct.                           | 50,0               | 44,3      | 45,2      | 41,6    | 41,4    | 33,0  |
| Lønforskelle mellem køn                                                                         | Gange                          | -                  | 1,3       | 1,3       | 1,4     | 1,4     | 1,4   |
| Medarbejderomsætningshastighed                                                                  | Pct.                           | -                  | 12,0      | 15,7      | 17,9    | 18,8    | 20,8  |
| Sygefravær                                                                                      | Dage/FTE                       | 4,5                | 4,7       | 6,6       | 7,0     | 9,7     | 9,1   |
| Betalte skatter                                                                                 | Mio. kr.                       | -                  | 3.565     | 298       | 2.826   | 1.741   | 1.631 |
| <b>Governance-data</b>                                                                          |                                |                    |           |           |         |         |       |
| Bestyrelsens kønsdiversitet (17 medlemmer)                                                      | Pct.                           | 20,0               | 23,5      | 23,5      | 18,8    | 23,5    | 25,0  |
| Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder                                                             | Pct.                           | 95                 | 85        | 82        | 88      | 85      | 91    |
| Lønforskel mellem CEO og medarbejder                                                            | Gange                          | -                  | 8,7       | 8,6       | 8,5     | 8,5     | 8,6   |

For noter, se appendiks s. 70



# VORES MÅLING

## Miljødata

PensionDanmark offentliggjorde sidste år miljødata for energi- og vandforbrug samt nøgletal for CO<sub>2</sub>-udledning af vores forretning og børsnoterede aktieportefølje samt CO<sub>2</sub>-besparelser ved vores ejerskab af grøn infrastruktur. CO<sub>2</sub>-udledningen opgøres i forskellige kategorier, som beskrevet i Greenhouse Gas Protocol, de såkaldte "scopes".

PensionDanmark har to overordnede målsætninger i forhold til klima: For det første at sikre en veldiversificeret investeringsportefølje, der skaber et tilfredsstillende afkast for vores medlemmer med så lavt klimaaftryk som muligt. For det andet at investere i selskaber og projekter, der både lever op til PensionDanmarks afkastforventninger og producerer løsninger på de globale klimaudfordringer.

Vores langsigtede mål er at rapportere på CO<sub>2</sub>-udledning og CO<sub>2</sub>-besparelser for alle vores investeringer, og i år har vi udvidet vores CO<sub>2</sub>-beregninger til porteføljerne for virksomhedsobligationer, Private Equity og ejendomme, og vi har nu dokumentation for knap 50 pct. af vores samlede investeringer mod 25 pct. i 2019.

Beregningerne viser et betydeligt fald i klimaaftrykket fra PensionDanmarks største aktivklasse, børsnoterede aktier. Porteføljeværdien er steget fra ca. 64 mia. kr. til ca. 84 mia. kr. fra 2019 til 2020. Alligevel er der sket en lille nedgang i de estimerede udledninger på 6.000 ton CO<sub>2</sub>e i samme periode, hvilket afspejles i et fald i CO<sub>2</sub>-aftrykket fra 8,4 til 6,3 ton/mio. kr. PensionDanmark har i 2020 øget investeringerne i bæredygtige selskaber og i selskaber med lave emissioner og dermed begrænset udledningen. Derudover har der været en særlig god kursudvikling for netop disse selskabers aktier, hvilket har medvirket til øge markedsværdien for den samlede aktieportefølje. De næste år kan markedsudviklingen derfor påvirke nøgletallet i den modsatte retning. Dertil kommer, at PensionDanmarks aktieportefølje i forvejen har et markant lavere CO<sub>2</sub>-aftryk (38 ton/mio. USD) end Verdensmarkedsindekset (MSCI AC) (61 ton/mio. USD).

Det er ikke muligt at få emissionsdata for de unoterede selskaber i Private Equity-porteføljen. Derfor er selskaberne matchet med sammenlignelige børsnoterede selskaber fra verdensmarkedsindekset (MSCI AC). Vi har valgt denne

metode, da et indeks fra en anerkendt kilde, som medtager knap 3.000 selskaber fra hele verden, for det første tilbyder et pålideligt og repræsentativt datagrundlag og for det andet nemt kan anvendes af andre finansielle virksomheder, hvilket giver mulighed for sammenlignelighed på tværs af branchen.

Private Equity-porteføljens estimerede CO<sub>2</sub>-aftryk har et markant fald fra 5,9 i 2019 til 4,1 ton/mio. kr. i 2020. Det skyldes til dels, at der er sket en nedgang i andelen af selskaber i de mest energitunge sektorer og dels, at udviklingen her også er under indflydelse af stigende værdiansættelse. På baggrund af den store nedgang har PensionDanmark valgt en målsætning om fastholdelse af det lave CO<sub>2</sub>-aftryk i de kommende år.

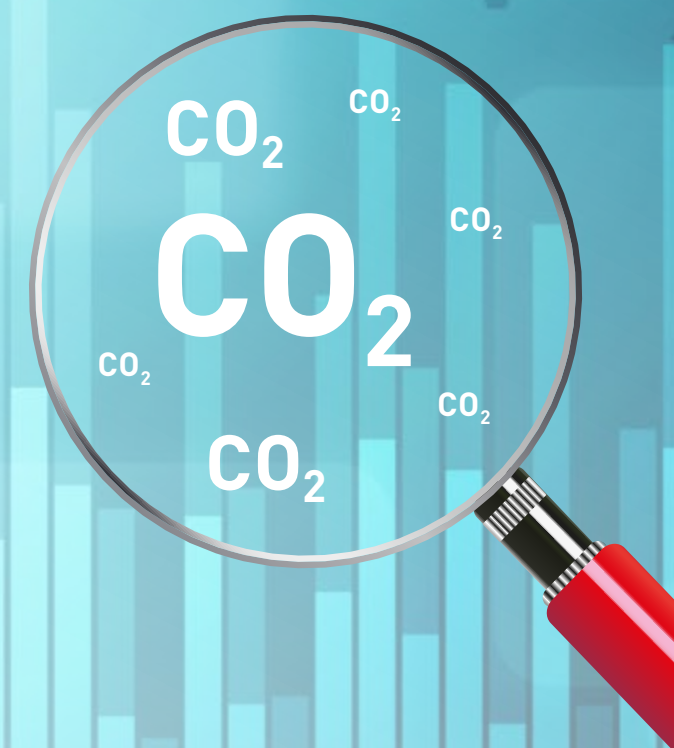
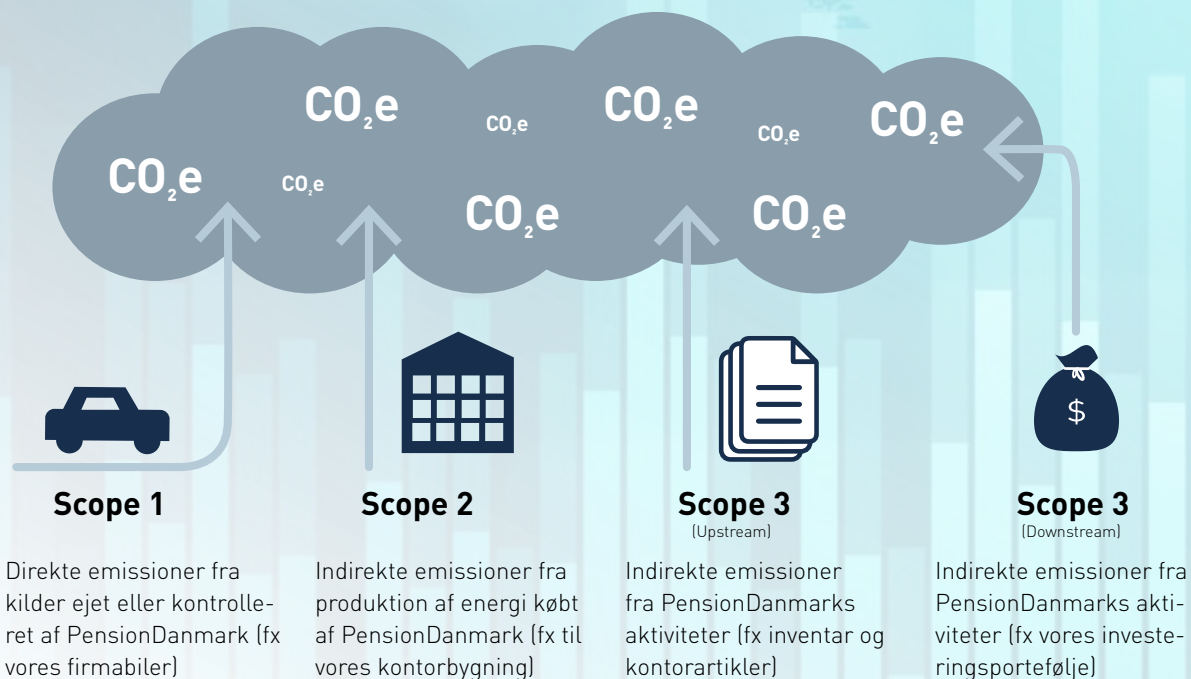
PensionDanmark er gennem sine direkte og indirekte fondsinvesteringer ejer af kapacitet til ca. 1.100 MW grøn strømproduktion. Den største del af den grønne strømpro-

duktion vedrører energi baseret på vind og sol, og derfor svinger produktionen og de afledte CO<sub>2</sub>-besparelser fra år til år. Sidstnævnte er også påvirket af udviklingen i fossile strømkilder. Efterhånden som mange lande begrænser deres kulforbrug og eksempelvis erstatter med gas, falder de CO<sub>2</sub>-emissioner, der vedrører el-forsyningen. Det skyldes, at udledningen pr. KWh baseret på kul mange steder er over det dobbelte af udledningen baseret på naturgas. Denne i øvrigt positive udvikling betyder, at CO<sub>2</sub>-besparelserne pr. KWh fra grøn infrastruktur falder, efterhånden som den fossile energiforsyning bliver mere effektiv og mindre skadelig for klimaet. PensionDanmark har væsentlig større mulighed for at påvirke kapacitetsudbygningen end CO<sub>2</sub>-besparelserne, men et tentativt målepunkt er at kunne fastholde løbende besparelser på minimum 2.000.000 ton årligt.

## Dilemma:

### Positiv udvikling udefra påvirker de ambitiøse mål

I PensionDanmark vil vi gerne være ambitiøse i vores målsætning for 2025. Men ikke alle mål er entydige. Eksempelvis vil vi gerne bidrage til høje CO<sub>2</sub>-besparelser gennem vores ejerskab af grøn infrastruktur, men disse er støt faldende, fordi de måles i forhold til den energiproduktion, de nye anlæg fortrænger, og den energiproduktion bliver mindre sort i mange lande. Det er i sig selv en positiv udvikling, at de mest fossile brændsler som eksempelvis kul udfases, men det gør det svært at sætte høje mål ud fra vores nuværende besparelser. PensionDanmark har selvfølgelig gode muligheder for at påvirke kapacitetsudbygningen af ren energi, men vi kan ikke forvente, at det vil indebære en tilsvarende stigning i de afledte CO<sub>2</sub>-besparelser. Vi har sat os det mål at bidrage til løbende besparelser på minimum 2.000.000 ton årligt – men hvis det ikke indfris, fordi der kommer mere og mere energi fra sol, vind og hav, er det selvsagt positivt.





# VORES MÅLING

## Sociale data

I 2020 er 44,3 pct. af lederne kvinder, hvilket er samme niveau som sidste år, men en markant stigning fra 33 pct. i 2016. Andelen af kvinder i ledelse overstiger den generelle kvindeandel i organisationen (43,7 pct.). PensionDanmark har i rekrutteringsprocessen et stærkt fokus på at indgå i dialog med kvalificerede kandidater af begge køn, ligesom PensionDanmark lægger vægt på at have en personalepolitik og ansættelsesvilkår, der tilgodeser begge køns muligheder for at gøre karriere i selskabet.

De standardiserede ESG-tal kan med fordel tilføjes nøgletal for øverste ledelseslag, eftersom det er her, der er mest markante forskel mellem kønnene. I PensionDanmarks øverste ledelseslag er knap 29 pct. kvinder (2 ud af 7).

Vores medarbejderomsætningshastighed og sygefravær er faldet siden 2019 og kan tilskrives nedlukning og hjemmearbejde.

## Måltal for ESG-nøgletal

PensionDanmark har i år valgt at sætte målsætninger for udvalgte ESG-nøgletal for 2025. Vi vil ikke bare være transparente om vores påvirkning på omverden, vi vil også være ambitiøse i vores fremdrift.

PensionDanmark har som medlem af Net-Zero Asset Owner Alliance tilsluttet sig mål om som investor at arbejde for en verdensøkonomi uden nettoudledning af drivhusgasser i 2050 for at holde den globale temperaturstigning under 1,5 grader. Dette skal blandt andet ske gennem aktivt ejerskab og investeringer i klimavenlig teknologi. Det er samtidig vigtigt at måle effekten af denne indsats i porteføljernes udledninger, og derfor har Alliancen vedtaget, at medlemmerne bør have som mål, at deres porteføljes påvirkning af klimaet reduceres med 16-29 pct. fra 2019 til 2024. I første omgang vedrører dette tre porteføljer: aktier, virksomhedsobligationer og ejendomme. Da PensionDanmarks investeringer i forvejen har et relativt lavt klimaaftryk (jf. MSCI AC), har vi vedtaget et mål i den lave ende af dette interval. Hvis PensionDanmark havde et meget aggressivt reduktionsmål, kunne dette kræve salg af investeringer i fremsynede selskaber i de mest

fossiltunge sektorer og i øvrigt fjerne vores mulighed for at udøve aktivt ejerskab og støtte progressive klimaforslag på selskabernes generalforsamlinger.

PensionDanmarks mål for udviklingen i ESG-nøgletallene er ikke bindende investeringsrammer. Som pensionselskab har PensionDanmark en forpligtigelse til løbende at sammensætte en investeringsportefølje med et attraktivt afkastpotentiale og en betryggende risikoprofil. I scenarier med kraftige aktiekursfald, som alt andet lige øger porteføljens CO<sub>2</sub>-intensitet, kan det blive vanskeligt eller uhensigtsmæssigt at fastholde porteføljens CO<sub>2</sub>-intensitet pr. investeret krone. Det samme gør sig gældende i et scenarie, hvor selskaber og sektorer med lav CO<sub>2</sub> udledning prisfastsættes urealistisk højt i aktiemarkedet.

Som noget nyt i år har vi styrket vores rapportering på miljødata med affaldsforbrug samt scope 3-udledning fra egen virksomhed, og dermed også målsætningen herfor. Scope 3-udledning dækker PensionDanmarks indirekte emissioner fra vores aktiviteter. Vi har sat 2025-målsætninger for alle tre scopes. Målet for scope 2 er indfriet i år, men skal ses i lyset af den delvise nedlukning af PensionDanmarks domicil som følge af corona-pandemien, hvilket også afspejler sig i nedgangen af udledning for scope 1 og 2.

## Corona har medført et reduceret affalds-, energi- og vandforbrug.

Hele arbejdsstyrken i PensionDanmark var hjemsendt i foråret 2020 grundet corona-pandemien, og store dele af arbejdsstyrken var hjemsendt i resten af 2020. Det har medført, at både affalds-, energi- og vandforbruget er reduceret markant fra 2019 til 2020. Eksempelvis har der ikke i samme omfang, som under normale omstændigheder, været behov for elektricitet til belysning og elektronik og vand til køling samt skylning.

## Danske målepunkter for verdensmål

Danmarks Statistik og 2030-panelets 197 nye målepunkter konkretiserer og supplerer verdensmålene i en dansk kontekst. Vi har valgt at anvende fire målepunkter, hvor vores ydelser i kerneforretningen har en væsentlig effekt. Målepunkternes udvikling kan ses i appendiks på side 68.

Verdensmål 4 om lige adgang til kvalitetsuddannelse kommer i et PensionDanmark perspektiv til at handle om erhvervsuddannelser, efteruddannelse og livslang læring. I PensionDanmark understøtter vi muligheden for, at vores medlemmer har adgang til efteruddannelse. Det gør vi både gennem vores administration af kompetenceudviklingsfonde og ved at forny og forbedre vores efteruddannelsessejerskab, så det er nemt for medlemmer og virksomheder at få overblik over mulighederne. I 2020 oplevede vi en stigning på 6 pct. i efteruddannelsesforløb sammenlignet med 2019. Dette skyldes til dels, at arbejdsgiverne har brugt corona-krisen til at opkvalificere deres ansatte i højere grad end tidligere. Det er især i brancher, der har været hårdest ramt af corona, såsom hotel- og restaurationsbranchen, at stigningen har været størst.

Verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene favner bredt fra kønsdiskrimineret vold og overgreb til lige adgang til uddannelse og job. Et af de danske målepunkter er, at både mænd og kvinder har lige adgang til en pensionsordning. I PensionDanmark skelner vi hverken mellem køn eller race, og vi sikrer lige vilkår for alle vores medlemmer.

PensionDanmarks investeringer i vedvarende energi, der relaterer sig til verdensmål 7, bidrager til at forøge andelen af vedvarende energi globalt. Og her er der sket en stor udvikling de seneste fem år. Grundet regeringens ambitiøse klimamålsætning og vores samarbejde med Copenhagen Infrastructure Partners vil vores investeringer i vedvarende energi fortsat stige i 2021 og frem.

Ved at have høje standarder for bæredygtighed i vores ejendomme bidrager vi positivt til verdensmål 11 om bæredygtige byer og lokalsamfund. Siden 2012 er samtlige kontor og – siden 2016 – samtlige bolig-nybyggerier bæredygtighedscertificeret. Vi stiller som krav til alt vores nybyggeri, at det minimum skal opnå en guld-certificering for at sikre en

høj bæredygtighedsstandard. PensionDanmark investerer i stigende grad i ejendomme, hvorfor vi forventer at bæredygtighedscertificerede m<sup>2</sup> vil være stigende. Nye bæredygtighedscertificerede m<sup>2</sup> er dog faldet siden 2019, hvilket skyldes, at certificeringen af fem ejendomme afventer, og de tælles derfor først med i 2021. Tæller vi disse med i 2020, ligger vi 33 pct. over 2019.

Målene viser, at vi er godt på vej – men de giver os også mod på at være endnu mere ambitiøse. Derfor vil vi i 2021 arbejde på at indarbejde endnu flere verdensmålsindikatorer i vores rapportering og på at sætte langsigtede målsætninger.





# VORES MÅLING



Torben Möger Pedersen med verdensmål 17 i luften

## Kan SDG-nøgletal blive det næste?

ESG-nøgletallene i FSR, Nasdaq og Finansforeningens vejledning omfatter et forholdsvist smalt udsnit af den finansielle sektors forretning, da størstedelen af vores ordninger og ydelser til medlemmerne falder uden for målepunkterne.

Verdensmålene giver os derimod mulighed for at indarbejde mål for bæredygtighed i hele forretningen. Det er dog en udfordring, at verdensmålene og de dertilhørende 169 delmål og 231 konkrete indikatorer er udarbejdet til regeringer for at understøtte deres arbejde med bæredygtighed på makroniveau.

I PensionDanmark ønsker vi at bevæge os fra ESG-nøgletal mod måling op imod verdensmålene – måske endda SDG-nøgletal. Der er allerede udviklet værktøjer såsom FutureFit, der er koblet op på verdensmålene. Disse har dog ofte fokus på produktionsvirksomheder med egen

forsyningskæde, mens der i begrænset omfang er udviklet relevante værktøjer til finansielle virksomheder.

Vi har i år taget det første spadestik med de nye danske målepunkter, men vi er konstant på udkig efter nye metoder til at måle vores bidrag på. MSCI har eksempelvis udviklet et "SDG-alignment tool", som er designet til at score virksomhedernes positive og negative bidrag til verdensmålene. Værktøjet skal fortsat videreudvikles og forfines, men det er et skridt på vejen mod, at investorer i højere grad kan måle deres investeringers bidrag til verdensmålene.

PensionDanmarks ønske om fælles standardiserede SDG-nøgletal ændrer ikke på, at der på kort sigt er behov for bedre ESG-nøgletal, således at vi i den finansielle sektor i et endnu større omfang kan indfange den økonomiske, miljømæssige og sociale indvirkning fra alle aspekter af forretningen.

”Investorer, der ønsker at investere bæredygtigt, vil i kraft af en fælles taksonomi få sikkerhed for, at deres investeringer lever op til stringente krav om bæredygtighed ”

Finansminister Nicolai Wammen



Foto Steen Brogaard for Folketinget

## Fremtidens måling er et fælles ansvar

PensionDanmark ser positivt på den stigende rolle for ESG-rapportering. På den ene side anerkender vi som investor at have et ansvar for at stille krav til ESG-datas tilgængelighed og kvalitet samt at skubbe virksomhederne i en mere bæredygtig retning. På den anden side har vi også et ansvar for at sikre, at investorers krav om rapporteringen på ESG-data i stigende grad standardiseres og forenkles, så det er mindre bureaukratisk for virksomheder at rapportere. PensionDanmark tager medansvar for, at vores målinger i fremtiden medvirker til at styrke vores indsats for en mere bæredygtig verden.

## EU's nye grønne taksonomi

Den kommende forordning om et EU-klassificerings-system eller en "taksonomi" vil opstille kriterier for, hvornår en investering kan kategoriseres som grøn. I sin færdige form vil taksonomien bygge på screenings-kriterier for i alt seks miljømæssige mål, herunder forebyggelse af klimaforandringer, tilpasning til klimaforandringer, bæredygtig udnyttelse og beskyttelse af vand- og havressourcer, overgang til en cirkulær økonomi, forebyggelse og bekæmpelse af forurening og beskyttelse og genopretning af biodiversitet og økosystemer. Derfor følger vi udviklingen tæt og vil løbende implementere taksonomien i forretningen i 2021 i takt med, at rammerne for reguleringen færdigudvikles.





# VORES OMVERDEN





# Vores bidrag til Danmark

”Do good and do well”: Gennem attraktive afkast af vores investeringer forrenter og fremtidssikrer vi medlemmernes pensionsopsparing. Og samtidig bidrager vi aktivt til at skabe vækst, beskæftigelse, boliger, samfundsberende infrastruktur og vedvarende energi.



Konsortiets bud på en kommende energigø i Nordsøen

Når PensionDanmark køber obligationer, som de danske banker og realkreditinstitutter udsteder, understøtter vi långivningen til danske virksomheder, husejere og boligselskaber. Investeringer i aktier og direkte udlån stiller kapital til rådighed for små og store virksomheder, som derigennem får bedre muligheder for at udvikle sig og skabe vækst og beskæftigelse. Investeringer i erhvervs-ejendomme skaber job til bygningsarbejdere i byggeperioden og resulterer i moderne arbejdspladser til de mange medarbejdere, der går på arbejde i PensionDanmarks kontorejendomme og hoteller. Investeringerne i vindmøleparker og biomassekraftværker producerer grøn energi og skaber job i bæredygtige virksomheder og hos deres mange underleverandører.



## Delmål 8.5

Inden 2030 skal vi opnå, at alle mænd og kvinder har et produktivt og anstændigt job, hvor de får lige løn for lige arbejde. Dette gælder også for unge og for personer med handicap.

PensionDanmarks investeringer i ejendomme estimeres til at give 800 job i byggebranchen for hver milliard kroner investeret.

## Klimapartnerskabets køreplan

I 2020 udkom klimapartnerskabet for finanssektoren, med Torben Möger Pedersen som formand, med en køreplan for, hvordan Danmark når målsætningen om 70 pct. CO<sub>2</sub>-reduktion i 2030. Virksomhederne i den finansielle sektor vil reducere egne udledninger af drivhusgasser med mindst 70 pct. frem mod 2030. Den samlede betydning heraf er begrænset, da sektorens egen udledning er lille. Derfor ser finanssektorens klimapartnerskab det som sin vigtigste opgave at finansiere initiativer i andre sektorer. Klimapartnerskabets køreplan indeholder en række anbefalinger til regeringen om grøn genstart på en række områder.

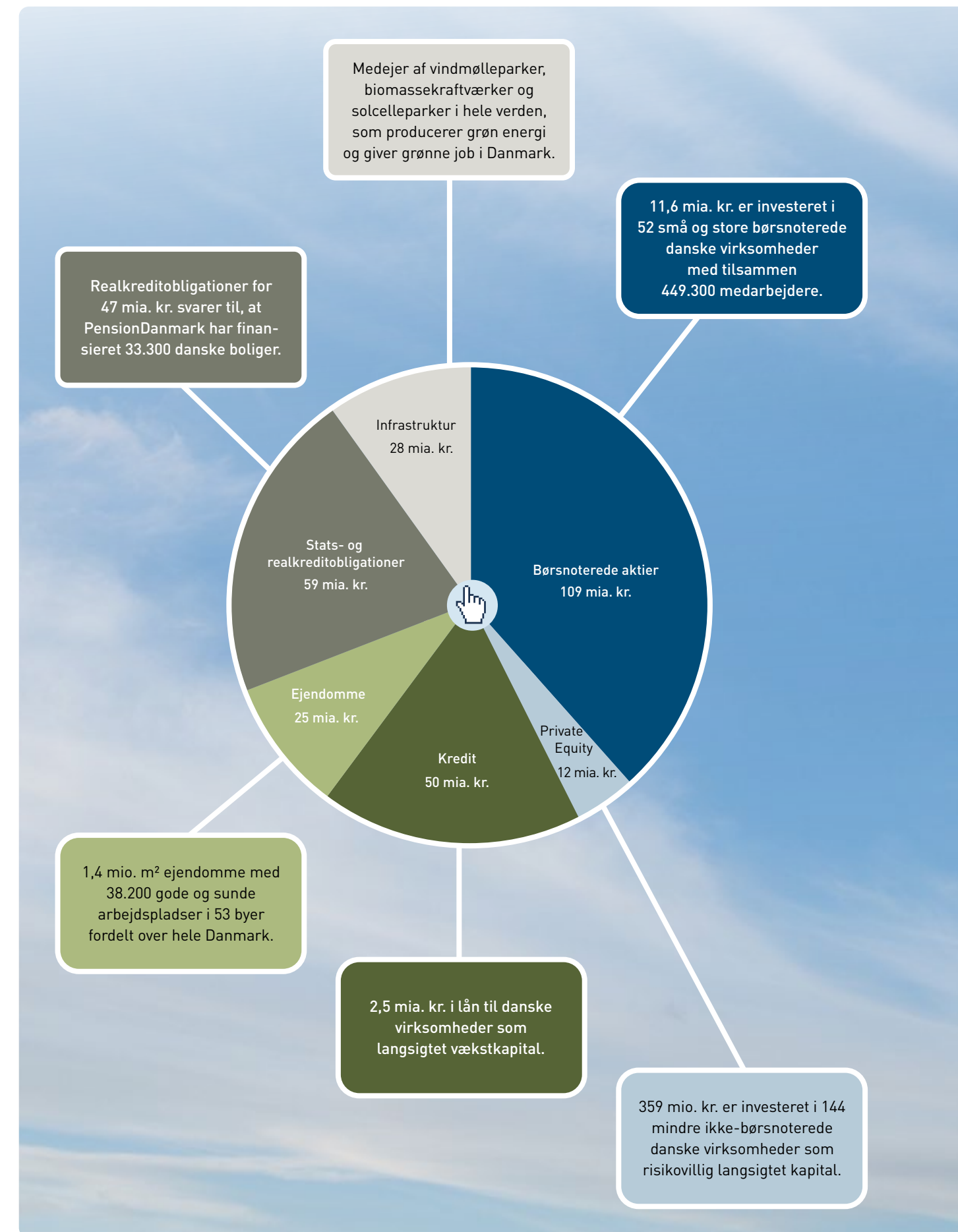
Først og fremmest opfordres regeringen til at fremskynde energieffektiviseringer i boliger og erhverv, blandt andet ved at sikre håndværkerfradrag over flere år til mere omfattende renoveringer. Ligeledes bør energimærket for boliger udbredes og opdateres hyppigere.

Dernæst bør regeringen fokusere på udbygning af vedvarende energi og gå videre med planerne om en

energigø i Nordsøen. Investering i havvind sikrer ikke kun grøn energiproduktion, men er også med til at skabe job i danske virksomheder. Et konsortium af PensionDanmark, PFA, det danske energiselskab Andel og Nykredit er klar til at finansiere og drive en kommende energigø i Nordsøen.

For det tredje bør regeringen udbygge infrastruktur, der understøtter elektrificering i samfundet til erstatning af fossile brændsler. Produktionen af el og centralvarme er allerede på vej til at blive 100 pct. grøn. Det næste trin bør være at få udrullet nye el-baserede løsninger for energiforbrug hos slutbrugerne med tilhørende finansiering.

Partnerskabets anbefalinger er blevet godt modtaget. Folketinget har siden blandt andet vedtaget at indføre tilskud til udskiftning af olie- og gasfyr med el-drevne varmepumper samt fordoble håndværkerfradraget i forbindelse med energiforbedringer og vedtaget at etablere to energigøer i henholdsvis Østersøen og Nordsøen.







Peter og Charlotte nyder urtehaven i kolonihavehuset

## Vi skaber ansvarlige afkast

Virksomheder, som bidrager positivt til deres omverden og lever op til deres samfundsansvar, skaber gode langsigtede afkast til vores medlemmer. Derfor har PensionDanmark øget fokus på investeringer i virksomheder, der skaber bæredygtige løsninger.



At investere ansvarligt kræver viden om virksomheders forretningsførelse og deres påvirkning på samfundet og miljøet. Betegnelsen ESG (Environmental, Social and Governance) bruges om måden virksomheder driver deres forretning på og kan bruges til at måle virksomheders bæredygtighed i relation til miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige aspekter. ESG er en integreret del af investeringsbeslutningerne i PensionDanmark.

Ud over store investeringer i energi- og infrastrukturprojekter, har PensionDanmark i dag et øget fokus på investeringer i virksomheder, der skaber løsninger på nogle af verdens udfordringer. Investeringerne foretages med henblik på at skabe den størst mulige positive effekt i samfundet. Det vil sige investeringer i virksomheder med ambitioner, der bidrager til konkrete forandringer.

PensionDanmarks investeringsafdeling har i 2020 arbejdet med opbygningen af en portefølje af bæredygtige børsnoterede virksomheder med det formål at skabe gode afkast og samtidig dokumentere fremskridt mod realiseringen af verdensmålene.



16 FRED, RETFÆRDIGHED OG STÆRKE INSTITUTIONER

Delmål 16.6

Vi skal udvikle effektive, ansvarlige og gennemsigtige institutioner på alle niveauer.

Det gælder også i forhold til bekæmpelse af skattely og sikring af finansiering af basale velfærdsydelser, særligt i tredjeverdenslandene. PensionDanmark har med etableringen af de fælles skatteprincipper fokus på bekæmpelsen af aggressiv skattetænkning. En ansvarlig tilgang til skat sikrer langsigtet bæredygtighed, da verdensmålene i høj grad er afhængige af skattebetalinger.

### Ansvarlig skat

Skatteindtægter udgør en vigtig del af et velfungerende samfund og er en grundlæggende finansieringskilde til realisering af verdensmålene. I 2020 fortsatte vi arbejdet med at påvirke skatteadfærden både i Danmark og på internationalt plan.

I 2019 vedtog PensionDanmark sammen med tre andre danske pensionsselskaber en række fælles skatteprincipper for de kapitalfonde vi investerer i. I 2020 tilsluttede yderligere syv selskaber samt seks fonde og foreninger sig kodekset. Skatteprincipperne fokuserer på de unoterede fondsinvesteringer, der forvaltes eksternt.

Kernen i principperne er, at pensionsselskaber ikke accepterer aggressiv skatteplanlægning. PensionDanmark har desuden fokus på ansvarlig skattepraksis i sine investeringer i børsnoterede selskaber.

PensionDanmarks tilgang til ansvarlige investeringer bygger på FNs 17 verdensmål, på "Principles for Responsible Investment" (PRI), principperne i "OECD's Responsible Business Conduct for Institutional Investors", samt "Paris-aftalen" om klima og en række internationale konventioner, normer og anbefalinger fra UN Global Compact.



## RESULTATER I 2020

- > Ultimo 2020 har PensionDanmark børsnoterede aktier og obligationer i grønne løsninger og grøn omstilling for i alt 11 mia. kr. – 4 mia. kr. mere end i 2019.
- > PensionDanmark har investeret 15,3 mia. kr. i grøn infrastruktur





## Flere grønne investeringer med høje afkast

-  PensionDanmark havde ultimo 2020 investeringer i grøn infrastruktur på samlet 15,3 mia. kr. I 2020 gav PensionDanmark tilsagn om investeringer for i alt 4 mia. kr. i Copenhagen Infrastructure Partners (CIP) seneste fond, CI IV, der forventes at blive en af verdens største fonde for investering i vedvarende energi og en væsentlig bidragsyder til at nå de globale klimamålsætninger fra "Paris aftalen".
-  PensionDanmark var i sin tid med til at etablere CIP, som i dag er verdensledende investor i vedvarende energiinfrastruktur inden for land- og havvind, solenergi og transmissionsanlæg i Europa, Nordamerika og dele af Asien. Ca. 11 mia. kr. af PensionDanmarks grønne infrastrukturinvesteringer er investeret via CIP.

7

BAEREDYGTIG  
ENERGI



Delmål 7.2  
Der skal være betydeligt mere bæredygtig energi i den globale energiforsyning inden 2030.

Dansk målepunkt 7.2.ii: Andel af det samlede energiforbrug, der udgøres af vedvarende energi opdelt efter formål.

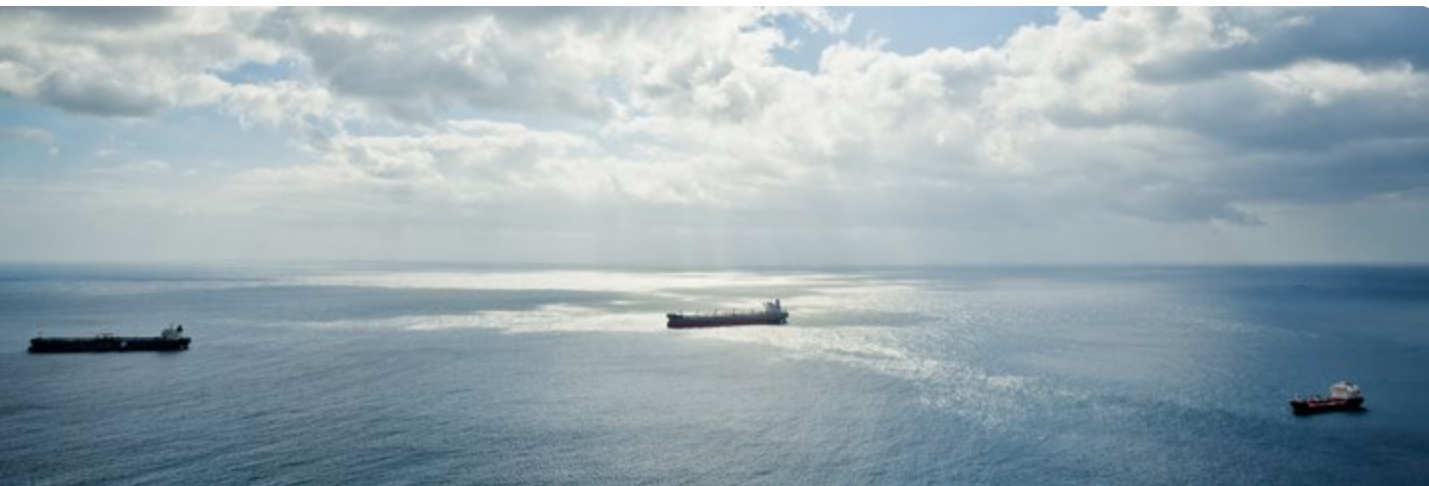
PensionDanmark har i 10 år investeret i grøn infrastruktur og har i dag investeret 15,3 mia. kr. i vind, biomasse og solceller. Investeringer i vedvarende energi er et vigtigt bidrag til at sikre medlemmer en robust og stabil pensionsopsparing. Samtidig er investeringerne konkrete bidrag til at løse klimaudfordringerne, da en større andel vedvarende energi vil være med til at erstatte andre energikilder såsom kul i det globale energimiks. De afledte CO<sub>2</sub>-besparelser er i år opgjort til knap 1,9 mio. ton.

-  Vindmøllepark
-  Biomassekraftværk
-  Transmissionsnet
-  Solcelleanlæg
-  Vandkraftværk
-  Geotermisk anlæg
-  Energi fra affald



## Med ansvarlighed følger svære valg

Det er uundgåeligt at støde på dilemmaer og svære valg som ansvarlig investor. I PensionDanmark er vi bevidste om vores samfundsansvar og de udfordringer, det fører med sig, og vi ønsker at være transparente omkring vores tilvalg, såvel som fravalg.



PensionDanmark var i 2017 med til at oprette Maritime Investment Fund, som investerer i skibe

### Dilemma:

#### Forurener, men afgørende for grøn omstilling

Minedrift er en energitug proces, som står for mellem 4-7 pct. af verdens drivhusgasudledninger, og som er forbundet med risiko for flere negative miljømæssige og sociale påvirkninger. Forurening fra minedrift skader økosystemer og biodiversitet, og industrien har negative påvirkninger på mennesker og samfund på grund af tab af den natur, der er levebrød og hjem for fattige og sårbare befolkninger. Og trods indsatser i flere lande er risikoen for arbejdsulykker, sygdom og dødsfald stadig højere end i andre industrier. Kulsektoren blev af samme grund i 2018 fravalgt og ekskluderet for ikke at kunne leve op til dette.

Omvendt er mineraler og andre geologiske materialer ryggraden i mange industrier – og helt afgørende for den grønne omstilling. For eksempel forventes efterspørgslen efter metaller som aluminium, kobolt, jern, bly, litium, mangan og nikkel, der kræves til produktion af batterier i elektronik og elbiler, at stige markant i de kommende år.

Mineindustrien har også oftest en betydning i kraft af skabelsen af både direkte og indirekte job, som er vigtige for den lokale samfundsudvikling. Særligt i udviklingslande kan miner skabe betydelige jobmuligheder og vækst. Det gælder direkte job i konstruktionsfasen og

i den efterfølgende minedrift, men også indirekte job i kraft af behovet for eksempelvis detailvarer og forbedret infrastruktur. Til sammenligning understøtter minesektoren flere indirekte job end andre sektorer som hotelbranchen, detailhandlen eller landbruget.

PensionDanmark lægger vægt på at finde og motivere de mest fremsynede og ansvarlige selskaber. I 2020 har vi været del af en vedholdende dialog med det engelsk-australske mineselskab, Rio Tinto. Tidligere på året var selskabet skyld i ødelæggelsen af kulturarv, i form af 46.000 år gamle huler, af stor betydning for særligt Australiens oprindelige folk. Det skete i forbindelse med selskabets udvidelse af dets jernmine i Juukan Gorge i det vestlige Australien, som siden har sendt selskabet i modvind. Som resultat kunne selskabet i slutningen af året vise en udvidet og ambitiøs plan med flere tiltag for, hvordan de fremover vil sikre beskyttelse af kulturarv og oprindelige folks rettigheder gennem frit, forudgående og informeret samtykke. Herudover har selskabet afsat deres CEO som direkte konsekvens af hændelsen og de har i stedet ansat tidligere direktør i Mærsk, Jakob Stausholm som ny CEO. Vi velkommer tiltagene og tror på, at Jakob Stausholm kan skabe en fornyet kultur med ESG i højsæde.

PensionDanmark har investeringer for 640 mio. kr. i minedrift.

### Dilemma:

#### Eksklusion eller tilvalg?

Rollen som ansvarlig investor forbindes ofte med eksklusioner, som betyder, at visse virksomheder eller sektorer helt udelukkes fra et investeringsunivers. PensionDanmark har også en udelukkelsesliste, som blandt andet omfatter virksomheder, der agerer i strid med internationale konventioner ved eksempelvis at producere klyngebomber og landminer. Vi har også besluttet at ekskludere tobaksproduktion, da vi ser det som uforeneligt med verdensmålet om sundhed.

For PensionDanmark er eksklusion af virksomheder ikke et mål i sig selv, da det koster os muligheden for at udøve indflydelse som medejer. Virksomhedens incitament til at levere bæredygtig forandring og udvise samfundsansvar mindskes, når mindre kritiske aktionærer overtager ansvarlige investorers aktieposter. Derudover kan eksklusion af hele sektorer være destruktiv i forhold til arbejdet med eksempelvis traditionelt energitugte

sektors grønne omstilling, da ansvarlige investorer i højere grad motiverer til forandring.

PensionDanmark har valgt ikke at ekskludere sektorer med et stort negativt klimaaftryk, såsom cement og shipping. Derimod vælger vi som udgangspunkt at investere i de mest fremsynede og progressive virksomheder inden for sektorerne. De er udfordret af krav om grøn omstilling, men verdensøkonomien kan ikke fungere uden produktionen, og derfor er den bedste vej ud af dilemmaet at fremme og investere i de ledende virksomheder, der går forrest i den grønne omstilling. Den tilgang bidrager til de bedste samfundsmæssige løsninger og dermed også de bedste investeringsafkast for vores medlemmer. Flere danske virksomheder som Ørsted, Aalborg Portland og A.P. Møller Mærsk tilhører denne gruppe.

PensionDanmark har aktier for 1.125 mio. kr. i Ørsted, for 28 mio. kr. i Cementir, som ejer Aalborg Portland og 853 mio. kr. i A.P. Møller Mærsk.

### Dilemma:

#### Kan man udvise samfundsansvar og samtidig investere i kinesiske selskaber?

Kina har længe været i verdenssamfundets søgelys for deres aktioner i Xinjiang, Hong Kong og Tibet samt militære trusler over for Taiwan. Dertil kommer Kinas brud på menneskerettigheder i form af diskrimination og undertrykkelse af mindretal samt krænkelse af ytringsfrihed. Samtidig udgør Kina over 17 pct. af verdensøkonomien, og det kinesiske marked er i god vækst, hvilket betyder, at kinesiske selskaber giver gode afkast. Det er derfor et udbredt dilemma i den finansielle branche, at investeringer i kinesiske selskaber er attraktive, men samtidig kan udfordre de typiske FN-normer og værdier, der i øvrigt investeres efter.

I PensionDanmark har vi valgt at håndtere dette dilemma ud fra den dobbelte målsætning, at vi skal sikre attraktive afkast til vores medlemmers opsparing og samtidig fokusere på det store potentiale for positiv påvirkning på miljø og samfund, der er forbundet med investeringer i Kina.

PensionDanmark investerer i kinesiske selskaber, men

er bevidst om det samfundsansvar, som vi skal leve op til. De største kinesiske selskaber er i stigende grad åbne for dialog. Vi følger op på fremskridt i de dialoger, vi indgår, når investeringsstrategien tilrettelægges. Og hvis en dialog bedømmes perspektivløs, vil det have en negativ påvirkning på PensionDanmarks ønske om fortsat at investere i selskabet.

PensionDanmark er sammen med en gruppe andre investorer i dialog med Alibaba, som blandt andet driver en af verdens største e-handels platforme. Investorerne ønsker offentliggørelse af relevante politikker for arbejdsforhold og har stillet spørgsmål om risikoen for tvangsarbejde i leverandørkæden – i lyset af krænkelse på Uyghurerne i det nordvestlige Kina. PensionDanmark deltager desuden gennem Federated Hermes i dialogerne med Tencent og Ping An Insurance, om virksomhedernes brug af big data og kunstig intelligens (AI) ved indsamling af personfølsomme data.

PensionDanmark har investeret 4.332 mio. kr. i kinesiske aktier, 524 mio. kr. i kinesiske obligationer og 159 mio. kr. i kinesiske statsobligationer.

## RESULTATER I 2020

> PensionDanmark har haft 632 dialoger med 385 virksomheder.

> Fremgang på 307 milepæle i virksomheder, som PensionDanmark har investeret i.



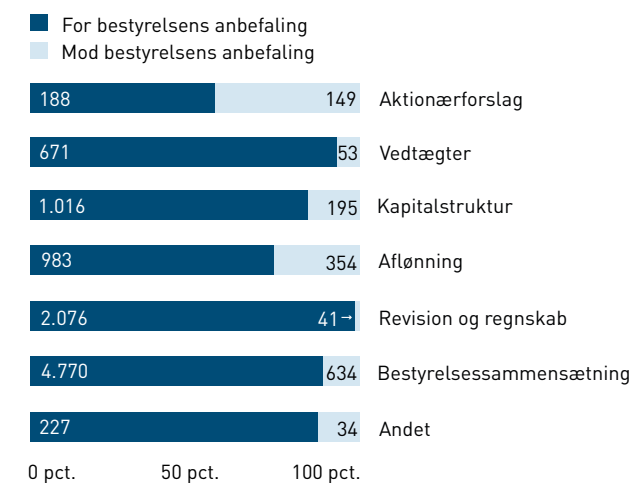
# Aktivt ejerskab betaler sig

Som aktive ejere går vi i dialog med virksomhederne om deres udfordringer og kritisable forhold frem for blot at trække os. Med konstruktiv dialog kan vi opnå positiv forandring, også når det er svært. PensionDanmark anvender sin egen stemmepolitik ved afstemning på selskabernes generalforsamlinger, som vi i 2020 har valgt at offentliggøre for at skabe øget gennemsigtighed.

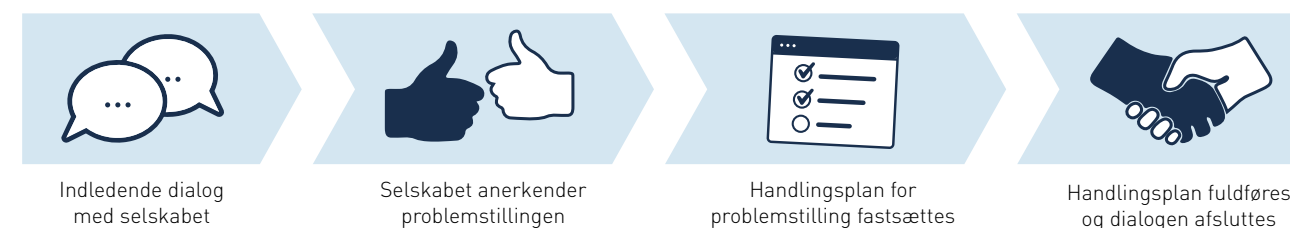


Med investeringer følger et ejeransvar, og det ansvar løfter PensionDanmark gennem sit aktive ejerskab. Det aktive ejerskab sker både gennem dialog med selskabernes ledelse om specifikke forhold, der kræver særlig opmærksomhed, og ved afstemning på selskabernes generalforsamlinger. PensionDanmark anvender sin egen stemmepolitik, hvor der lægges vægt på, at virksomhederne skal drives med aktionærernes, men også med samfundets, interesse for øje. Vi mener, at det i langt de fleste tilfælde er mere ansvarligt at forsøge at påvirke en virksomhed i en bæredygtig retning end at trække vores investering.

## Generalforsamlinger i 2020



## Sådan er vi i dialog med selskaber



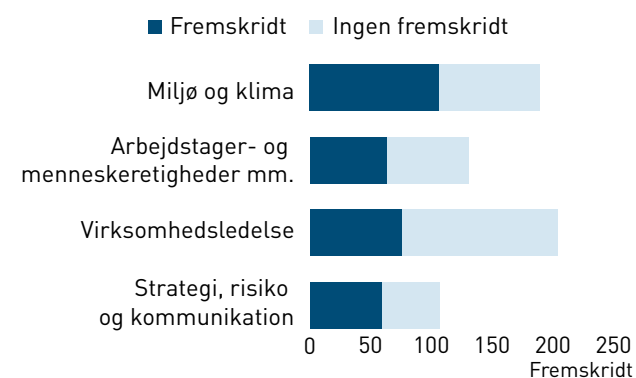
Som noget nyt har vi valgt at offentliggøre, hvordan vi har stemt til alle virksomhedernes generalforsamlinger. Vi mener, det er vigtigt at være åben og bidrage til en øget gennemsigtighed.

## Vores aktive ejerskab i 2020

PensionDanmark er, oftest gennem Federated Hermes, involveret i flere hundrede dialoger, hvor vi går sammen med andre investorer for at skabe positive forandringer.

Dialogerne har til formål at genoprette kritisable forhold, men tjener også til at opnå større indsigt i en virksomheds forretningsmodel og herunder, hvordan virksomheden bidrager positivt til kunder og samfund. Det er i sidste ende dette, der afgør, om en investering er attraktiv for PensionDanmark.

## Milepæle i 2020



For at gøre arbejdet målbart fastsættes konkrete milepæle for den dialog, der foregår med virksomhederne. Det kan eksempelvis være en milepæl om øget transparens i form af rapportering af klimarisici eller om fastsættelse af mål for bedre repræsentation af visse etniske grupper og kvinder i ledelsesroller.

Oftest er det komplekse emner, der skal adresseres, og derfor er det en tidskrævende proces, før et selskab bevæger sig, og en milepæl dermed nås. Det har vi forståelse for, og vi udøver derfor vores ejerskab med lige dele tålmodighed og vedholdenhed i forhold til ønsket om positiv forandring mod en mere bæredygtig verden.



## Aktivt ejerskab i praksis

- > PensionDanmark har selv kontakten til de danske virksomheder, mens vi internationalt samarbejder med en række andre ansvarlige investorer.
- > Vores internationale rådgiver, Federated Hermes, faciliterer dialog med virksomhederne og indsamler input fra os og andre investorer, forud for generalforsamlingerne.
- > Der udarbejdes et samlet standpunkt, som giver en vægtigere stemme i de enkelte selskaber, men vi har altid mulighed for at afvige herfra.



Coronavenligt teammøde på terrassen





Stephen, Marianne og Søren i PensionDanmarks domicil på Langelinie Allé

## Aktivt ejerskab skaber værdifuld forandring

Aktivt ejerskab er at forstå, opmuntre og sætte forventninger til en langsigtet og bæredygtig værdiskabelse gennem dialog. PensionDanmarks aktive ejerskab har i stigende grad været drevet af et ønske om at deltage endnu mere aktivt i virksomhedsdialogerne. Sony, Alphabet og Visa er eksempler på tre globale virksomheder, vi har haft dialog med i 2020.



### Sony – diversitet på dagsordenen

Sony er et japansk multinationalt konglomerat inden for elektronik og underholdning. Sony rangerer relativt højt, hvad angår diversitet i forhold til andre japanske virksomheder, da fire ud af deres 12 bestyrelsesmedlemmer er kvinder. Derimod har Sony ingen kvinder i direktionen, hvorfor PensionDanmark har fokus på virksomhedens indsats for at tiltrække kvinder. Sony har diversitet som en kerneværdi og har sat målsætninger herfor, ikke blot på ledelsesgangene men også bredt i virksomheden. En udfordring, ikke kun i Japan, er, at få kvinder vælger at uddanne sig inden for ingeniørvidenskaben, hvilket gør det svært at oparbejde en mangfoldig arbejdsstyrke. PensionDanmark følger løbende op på dialogerne og Sonys arbejde med diversitet.

PensionDanmark har aktier for 291 mio. kr. i Sony.

### Visa – dialog om menneskerettigheder

Visa er en international udbyder af digitale betalingsløsninger. I 2020 var PensionDanmark i dialog med Visas ledelse om implementeringen af deres menneskerettighedspolitik med fokus på håndtering af ulighed, kunstig intelligens (AI) og virksomhedens tilstedeværelse i højrisikoområder.

Visa arbejder med finansiel inklusion og bekæmpelse af ulighed blandt andet via filantropiske indsatser via Visa Foundation. Visa offentliggør i dag, i højere grad end tidligere, information om, hvordan virksomheden beskytter sig mod svindel. I forhold til Visas tilstedeværelse i højrisikoområder har virksomheden foretaget en omfattende risikovurdering og proces for håndtering af menneskerettigheder i disse områder. Visa vurderer, at de har størst mulighed for at bidrage til overholdelse af menneskerettigheder ved at bevare deres tilstedeværelse, hvis muligt. PensionDanmark bakker op om tilgangen, men har opfordret til, at der opretholdes skærpet opmærksomhed og monitorering.

PensionDanmark har aktier for 697 mio. kr. i Visa.

### Alphabet – databeskyttelse og retten til privatliv

Alphabet er holdingselskabet bag internetvirksomheden Google, der blandt andet udbyder søgemaskine, annoncering, software- og hardwareløsninger og håndterer enorme datamængder fra brugere på tværs af kloden.

I 2020 blev Google anklaget for indsamling af information om online-søgninger fra brugere, som havde brugt Googles privatlivsindstilling, der ellers skulle anonymisere deres ageren. Google er i aktionærdialogen blevet opfordret til, at deres bestyrelse i højere grad involveres og fører tilsyn med håndtering af private data og risici for brud på menneskerettigheder. Ved brud på datasikkerhed risikeres at retten til privatliv krænktes. Dialogen har bidraget til, at Alphabet senere på året meddelte, at selskabets revisionsudvalg nu også fører tilsyn med håndteringen af private data og risici for brud på menneskerettigheder. Alphabet er yderligere blevet anmodet om en redegørelse for deres efterlevelse af FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv.

PensionDanmark bibeholder vores investering i Alphabet, men følger sagen fremadrettet, da vi ønsker at fastholde dialogen og bidrage til en ansvarlig håndtering af data, der ikke bryder retten til privatliv.

PensionDanmark har aktier for 1.144 mio. kr. i Alphabet.



8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

#### Delmål 8.8

Vi skal beskytte arbejdstagerrettigheder og fremme sikre og stabile arbejdsmiljøer for alle arbejdere. Heriblandt migrantarbejdere, især kvinder, samt ansatte med løs tilknytning til arbejdsmarkedet.

At retten til kollektive overenskomstforhandlinger og foreningsfrihed overholdes i de virksomheder, som vi investerer i, er vigtigt for PensionDanmark. I 2020 har vi 18 gange rettet henvendelse om arbejdstagerforhold. I to af dialogerne kan der konstateres målbare fremskridt.



## Bæredygtigt byggeri skaber rammen



PensionDanmark investerer i ejendomme, da det giver stabile afkast og store samfundsbidrag. Som bygherre og ansvarlig investor lægger vi stor vægt på de miljømæssige, sociale og økonomiske aspekter. Alt vores nybyggeri skal som minimum opnå guld-certificering.

For at sikre et højt og ensartet niveau af bæredygtighed i vores ejendomsinvesteringer, har PensionDanmark siden 2012 fået samtlige kontor – og siden 2016 samtlige bolig – nybyggerier certificeret. Vi anvender primært den danske udgave af den tyske certificeringsordning, DGNB, da det er den mest helhedsorienterede bæredygtighedsmodel, hvor alle elementer i byggeprocessen måles både før, under og efter opførelse. Vi stiller som krav til alt vores nybyggeri, at det som minimum skal opnå en guld-certificering for at sikre en høj bæredygtighedsstandard.

Bæredygtige ejendomme er attraktive for beboere grundet forbedret indeklima og lave varme- og vedligeholdelseskost-

ninger i kraft af bedre energieffektivt og miljørigtigt materialevalg. Desuden opnås en reduktion af CO<sub>2</sub>-udledning ved løbende konvertering fra naturgas til fjernvarme eller luft/vand varmepumpe, montage af solceller og gennemførte energirenoveringer. Bæredygtige ejendomme er både en god investering, godt for miljøet og i høj efterspørgsel blandt købere og lejere.

### Dilemma:

**Genanvendte materialer – godt for klimaet, men levetiden kan være kortere**

Det er bæredygtigt at genbruge materialer i opførelsen af nye ejendomme, og genanvendeligt materiale er en del af PensionDanmarks bæredygtighedsprogram. Genanvendelige materialer har store miljømæssige gevinster, men en kortere levetid end ikke-genanvendte materialer. Der er således en udfordring i at finde genanvendelige materialer med så lang levetid som muligt. PensionDanmark tilstræber at benytte genanvendte materiale i videst muligt omfang.



### DGNB-certificeret i 2020



Delta Park 45, Vallensbæk



Zleep Hotel, Skejby



Felt B, Castor, Islands Brygge



Nordfyns Bank, Odense.

## RESULTATER I 2020

- > PensionDanmark ejer eller er medejer af 159 ejendomme svarende til 1,4 mio. m<sup>2</sup> i Danmark
- > I 2020 har PensionDanmark fået bæredygtigheds-certificeret 31.420 m<sup>2</sup>, så vi i alt nu har 343.524 m<sup>2</sup>.
- > I 2020 har vi på vores ejendomme i Danmark reduceret den samlede CO<sub>2</sub> udledning pr. m<sup>2</sup> fra 11,8 i 2019 til 11,6.







Støbearbejde på PensionDanmarks byggeri på Kronløbsøen



Visualisering af byområdet Trælasten i Aarhus

## Ejendomsprojekt med verdensmål for øje

Trælasten i Aarhus er ét blandt mange spændende nye ejendomsprojekter hos PensionDanmark og kommer til at ligge i et gammelt erhvervsområde. I de kommende år bliver området transformeret til cirka 70.000 m² blandet bolig og erhverv, en investering på godt 2 mia. kr. Byggeriet forventes at gå i gang i 2021.

I projektet har vi fokus på, hvordan PensionDanmark som bygherre kan bidrage til verdensmålene. Området skal huse en blandet by med plads til alle, hvilket tager afsæt i verdensmål 11 om bæredygtige byer og lokalsamfund. Her er mangfoldighed og fællesskabskoncepter nøgleordene. På området opføres ejer-, leje- og almene boliger samt livsstilsboliger til en bred skare af mennesker med plads til butikker, værksteder, caféer, fælles kontorer, daginstitutioner og grønne områder.

Ejendomsprojektet vil også bidrage til verdensmål 15, som omhandler livet på land. Projektet omfatter en plan for etablering af et sundt og behageligt bymiljø med tiltag, der reducerer trafikstøj og forbedrer luftkvaliteten. Tiltag i form af grønne og rekreative områder vil desuden komme beboere til gode og skabe synergieffekter mellem mennesker og natur. Forventningen er, at naturgenopretning i området også vil resultere i en øget biodiversitet.

Trælasten bygges delvist i træ med fokus på genbrug af eksisterende bygningsmaterialer som limtræsbjælker og træfacader for at reducere områdets klimapåvirkning. Initiativerne bidrager til verdensmålene 12 og 13

om ansvarligt forbrug og produktion samt klimaindsats.

Som ansvarlig bygherre er PensionDanmark opmærksom på sunde og gode arbejdsforhold på byggepladsen og krav om lærlinge i henhold til overenskomsttaler. Byområdet skal selvfølgelig også DGNB-certificeres som kvalitetssikring af områdets langsigtede værdi.

### 11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND



#### Delmål 11.3

Inden 2030 skal vi gøre byernes vækst mere inkluderende og bæredygtig, med bedre muligheder for at alle verdens lande kan planlægge

byer og bosættelser på en mere integreret, bæredygtig og inddragende måde.

Dansk målepunkt 11.3.i: Antal byggerier og byområder med bæredygtigheds certificering.

PensionDanmarks bæredygtighedsprogram indeholder krav til certificering af hele byområder. Bæredygtigheds certificerede ejendomme betyder, at ejendommene er miljøvenlige i kraft af deres anvendte materialer samt lave energiforbrug og vedligeholdelsesomkostninger. Derfor ønsker vi at øge antallet af ejendomme, som er bæredygtigheds certificeret. I 2020 har PensionDanmark fået bæredygtigheds certificeret 31.420 m² med yderligere 5 ejendomme på vej med 70.500 m².



# Bæredygtighedsprogram for nye byområder



Når PensionDanmark er bygherre, er bæredygtighed nøglen til en bedre investering.

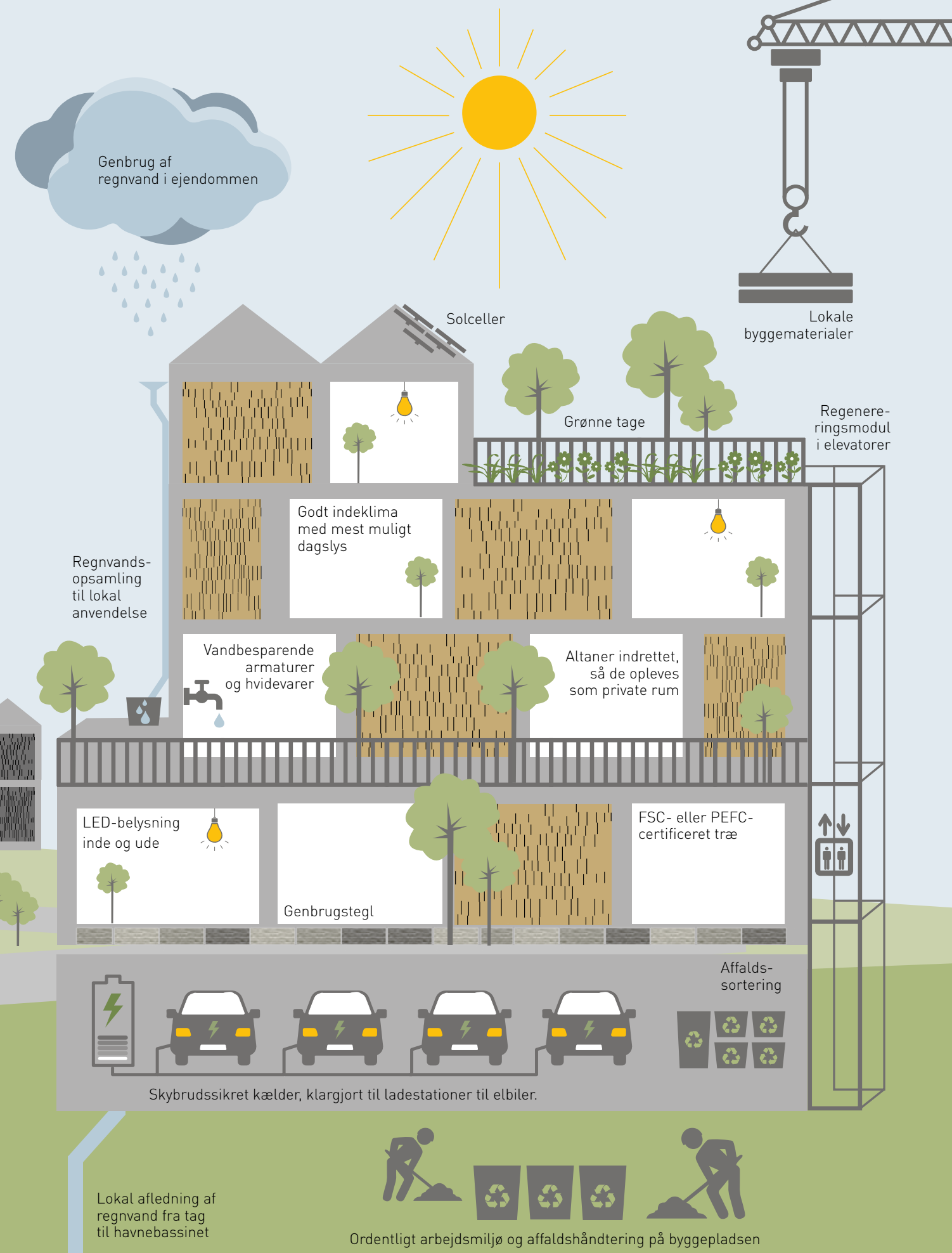
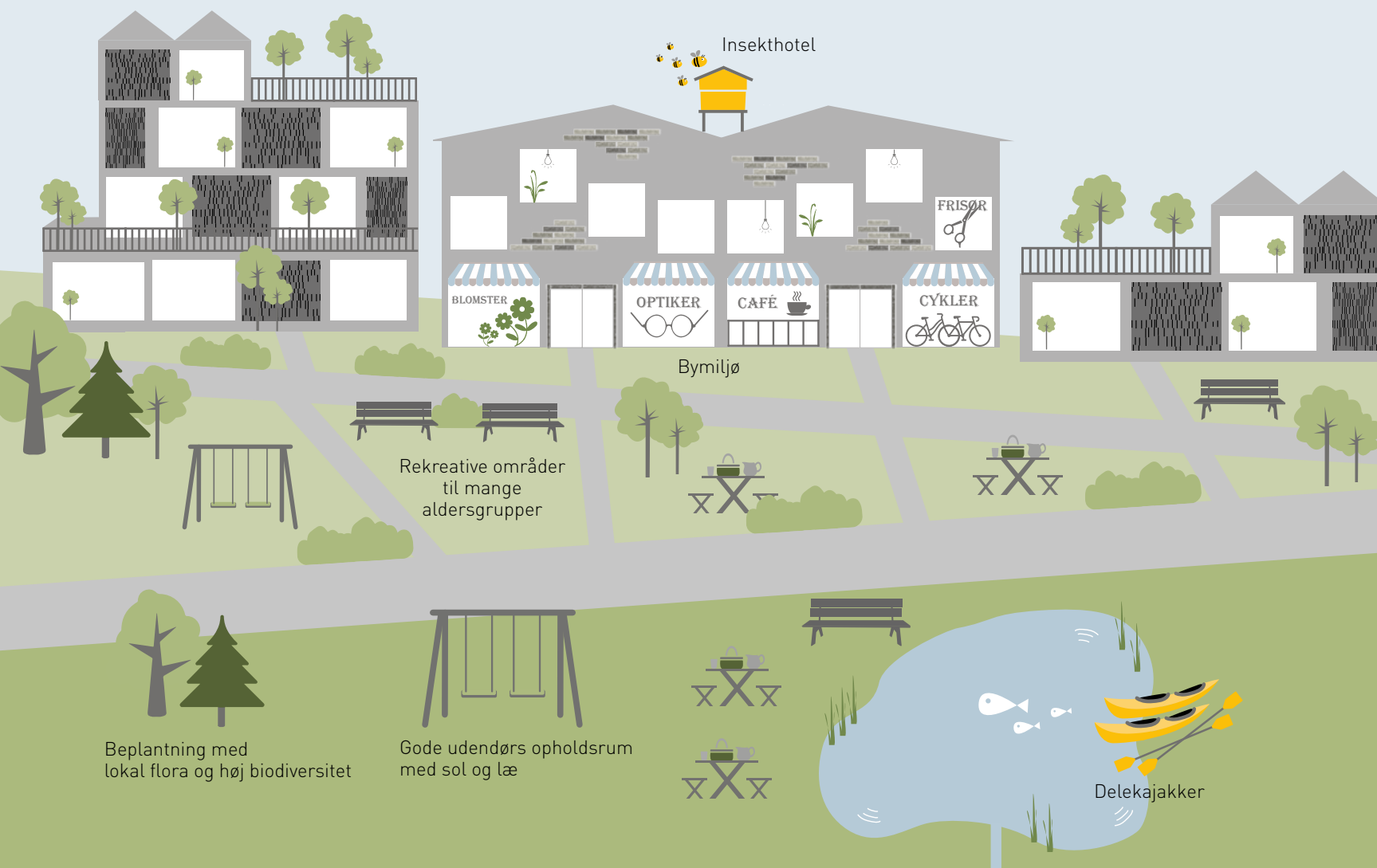
PensionDanmark har gennem de senere år udviklet et bæredygtighedsprogram, der både omfatter certificering af bygninger, byrum og rekreative områder samt stiller en række krav til ejendomsprojekterne. I år hæver vi barren yderligere.

I den seneste version af bæredygtighedsprogrammet har vi skærpet kravene på en række områder:

- > Vi ønsker brug af genbrugsmaterialer, hvor det giver mening.
- > Vi skærper vores fokus på cirkulære krav, når byggeriet er udtjent.

- > Vi stiller krav til materialer og udelukker dem, der kan erstattes af mere miljørigtige.
- > Vi ønsker bæredygtig beton med optimerede styrker.
- > Vi stiller krav om, at en biolog involveres i forbindelse med indretning af udearealer.
- > Derudover stiller vi en række krav til processer for borgerinddragelse.

I vores bæredygtighedsprogram kræver vi i nye projekter, at den nye frivillige bæredygtighedsklasse, som blev del af den nationale strategi for bæredygtigt byggeri i 2020, overholdes i forhold til CO<sub>2</sub>-belastning på 8,5 kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>/år. Den frivillige bæredygtighedsklasse er et konkret praktisk værktøj, der skal sætte skub i den grønne omstilling i sektoren og støtte op om Danmarks klimalov fra juni. Bæredygtighedsklassen er frivillig i de kommende år, men PensionDanmark har valgt at implementere kravet nu.



Regnvandsafledning uden at belaste det kommunale kloaksystem.





# VORES MEDARBEJDERE





Erik fra PensionDanmarks kreditteam

## Vi tager medansvar

Vi stiller tydelige krav til både leverandører og de virksomheder, vi investerer medlemmernes pensionsopsparring i. Og vi tager samme medicin, når det handler om vores eget hus.

Vores leverandører repræsenterer ofte kernen af PensionDanmark – nemlig vores medlemmer. De styrer bussen på vores medarbejders vej til arbejde. Det er medlemmer, der laver mad til os i frokostpausen, gør rent på vores skriveborde og vedligeholder vores bygning. Og hos PensionDanmark er medlemmerne også vores ejere.

Det har betydning for vores interne politikker og de krav, vi stiller til vores leverandører. PensionDanmark skal derfor gå forrest med at beskytte arbejdstager- og menneskeretigheder og i den forbindelse stille krav til alle leverandører forankret i Global Compacts ti principper. Det siger sig selv.

En leverandør bliver derfor fravalgt af PensionDanmark, hvis selskabet eksempelvis ikke formår at efterkomme PensionDanmarks krav til medarbejdernes ret til at organisere sig, hvis leverandøren ikke betaler en løn, der lever op til gældende overenskomst eller på anden måde ikke understøtter gode arbejdsforhold. Det samme gælder, hvis selskabet på anden måde bryder national lovgivning for diskriminering mod køn, etnicitet, seksualitet, alder eller ikke lever op til krav om miljø- og klimapåvirkning.

De krav, vi stiller, bidrager og skubber til den rette kultur i en sammenhæng, der er langt mere udstrakt end PensionDanmark i sig selv. Vi vil derfor i 2021 revurdere vores leverandørpolitik for at sikre, at vi fortsat er tilstrækkelig ambitiøse.

### Medarbejderne er vores vigtigste aktiv

Særligt i år, hvor nedlukning har præget det meste af året, har den stærke kultur for it-sikkerhed og overholdelse af GDPR-lovgivning været central. Også når arbejdet varetages fra hjemmekontoret, er det afgørende, at medarbejderne har den fornødne respekt for og evner til at beskytte medlemmernes personfølsomme oplysninger. Vi ser af samme grund også meget positivt på det nye lovkrav om, at vi som virksomhed fra 2021 skal redegøre for politik for dataetik i årsrapporten og har valgt allerede at implementere det i år.

PensionDanmarks medarbejdere er også understøttet af en virksomhedskultur, der gør dem til personlige ambasadører for en bæredygtig klimastrategi. Det betyder for eksempel, at medarbejdere med firmabil fra 2020 kun har haft mulighed for at vælge en el-bil. Vi har derudover

i år indgået et samarbejde med Eco-Tree om at give tre træer i julegave til alle medarbejdere samt hvert medlem af bestyrelsen og branchebestyrelserne. Foruden skovens rekreative herlighedsværdi vil der i træernes levetid bindes 650 ton CO<sub>2</sub>. Det svarer til cirka 5 gange PensionDanmarks interne CO<sub>2</sub>-udledning i 2020.

Det hele begynder med os selv og de ringe, vi selv laver i vandet.



Ditte og Brian fra Digitale Medier



**Delmål 4.3**  
Inden 2030 skal alle kvinder og mænd sikres lige adgang til teknisk, erhvervs- og videregående uddannelse, herunder universiteter af høj kvalitet og til en overkommelig pris.

PensionDanmark betragter kompetenceudvikling som en helt naturlig del af PensionDanmarks personalepolitik. Alle medarbejdere skal have — og løbende tilføres — de fornødne kompetencer til at klare såvel dagligdagens som fremtidens opgaver og udfordringer.

Derfor er det anført i medarbejdernes kontrakter, at de har ret og pligt til at deltage i efteruddannelse efter forudgående aftale med nærmeste leder. PensionDanmark har i år givet ansvaret for udvikling af nye mål for 2025 til en gruppe udpegede medarbejdere. Dette også med henblik på at skabe en større helhedsforståelse for virksomheden.



## Medarbejderne tegner den bæredygtige rute

Opslaget omkring vores medarbejdere er i år overladt til medarbejdernes vidnesbyrd om, hvordan de oplever PensionDanmark som arbejdsplads. Vores medarbejdere er forretningens brændstof og skal udvikle sig gennem medansvar og indflydelse, så den gode idé kan spire.

Line, Susanne og Søren er blandt de medarbejdere, der er tildelt ansvar for at udvikle en ny strategi med mål for PensionDanmarks udvikling frem til 2025 – en forandring, der forener et solidt grundlag for PensionDanmarks forretning med et skarpt blik for bæredygtighed.

Arbejdet handler om medlemmernes fremtidige behov og medarbejdernes egen arbejdsglæde gennem større helhedsforståelse for deres virke og deri motivationen til at tage et ansvar, der rækker ud over eget skrivebord.



Søren Poulsen, aktiechef

### Rimer investering på bæredygtighed?

Global økonomisk pandemi-krise, øget protektionisme, kortere supply chains og geopolitiske spændinger mellem USA og Kina. Tilsat lav økonomisk vækst, lav rente og konstant foranderlige værdisæt hos forbrugere, er det en anseelig udfordring, som Søren og resten af en gruppe medarbejdere har sat sig i spidsen for, når de skal sætte en ambitiøs retning for at forandre og fremtidssikre PensionDanmarks i forvejen innovative og succesfulde investeringspolitik.

”Vi skal altid skabe rum til at overveje, om der er noget, vi kan gøre bedre og lade os inspirere af. Det er med til at minimere risikoen for, at vi er kommet til at gøre noget af vane og ikke længere fordi, det er det rigtige. Strategi er ikke en fast formel, der lander ovenfra. Verden ændrer sig hurtigt for de gode investeringer, så man skal være åben og ikke nådesløst bundet udelukkende til en langsigtet strategi”, siger Søren.

Corona-pandemiens påvirkning på verdens økonomier og omfattende statslige indgreb og kontrol, som resultat heraf, har for Søren tydeliggjort behovet for at være beredt på forandring for at kunne agere i den. Noget, der for ham i stedet er mere vedvarende, er det helt centrale i, at medarbejderne er involveret på mere end bare ledelsesplan.

”PensionDanmark har de seneste år bundet organisationen mere sammen, så disse tværfaglige indsatser og vidensdeling foregår blandt de medarbejdere, som kompetencerne reelt skal flyde mellem. Det skaber en bedre forankring i organisationen, og det bidrager strategiarbejdet til. Når du er inddraget som medarbejder, så det giver mening, vil du opleve, at strategien bliver hårdere og mere effektivt implementeret. Det går dermed fra at være strategiske hensigter til at være en reel forankring i beslutningsprocessen”, mener Søren.

### Hvordan udnytter vi AI og Robotics?

Susanne er med i en tværfaglig gruppe af medarbejdere, der skal finde de rigtige muligheder for innovation midt i en hastig digitalisering og forandring af teknologier. En opgave om at søge forandring, som en nødvendighed, for at fastholde en position i branchen som innovativ frontløber med en veldrejet teknologisk infrastruktur.

”Det er en kæmpe udfordring. Det har handlet meget om ikke at læne sig tilbage og være tilfredse med, at vi måske er foran i vores egen branche. Vi skal kunne matche alle de personaliserede produkter, medlemmerne møder fra de allerbedste tech-giganter på det her område”, siger Susanne.

Susanne beskriver PensionDanmarks vedvarende vilje til pionerånd som en væsentlig årsag til, at hun stadig arbejder i PensionDanmark efter ti år. Også fordi den rigtige idé rydder bordet hos ledelsen. I arbejdet med strategien er hun blevet bekræftet i vigtigheden af vidensdeling på tværs af direktørområder allerede under udviklingen af den gode idé. Med økonomi og medlemmernes omkostninger som eget fokusområde, har det givet værdifuld udveksling med eksempelvis husets spidskompetencer inden for kunstig intelligens og robotics.

”Vi har virkelig diskuteret meget og været uenige om nogle ting. Men vi har også derigennem opnået og



Susanne Østergaard Lundby, økonomidirektør

etableret et fællesskab, der kan være afgørende for, at PensionDanmark nedbryder silo-tankegangen og i stedet styrker vidensdelingen og relationerne, som også vil skabe værdi for os i andre sammenhænge end alene i arbejdet med denne strategi”, siger Susanne.

For Susanne er arbejdet dermed med til at så frø, der rækker endnu længere end den aktuelle opgave:

”Bevægelsen med at give mere indflydelse i medarbejderlagene har været rigtig positiv. Det er meget afgørende, at der på den måde skabes en masse brobyggere blandt medarbejderne, der kan tage udviklingen med under armen og på den måde forplante den i hele organisationen.”

### Hvad får medlemmerne behov for?

Midt under corona-krisens svære belastning af de offentlige finanser og voksende internationale ulighed i sundhed, har Line arbejdet med at udvikle niveauet for PensionDanmarks tilbud til medlemmerne inden for sundhed og forebyggelse, efteruddannelse og i senior-tilværelsen. En forandring, der både skal sikre fortsat høj kundetilfredshed, skal være omkostningseffektiv og smidigt flytte sig med medlemmernes behov og værdier.

Netop rejsen efter skiftende samfundsforhold og værdisæt motiverer Line.

”Vi kan bidrage til, at seniorer får en økonomisk tryk alderdom – i et liv i generel trivsel. Mit håb er, at vi i 2025 har en medlemsgruppe, der oplever, at de bliver hjulpet i de forskellige livssituationer, de befinder eller har befundet sig i”, siger Line.

Line finder også selv stor værdi i at møde sine kollegaer på tværs af huset og indtage et fælles ansvar for udviklingen af en meget central del af tilbuddene til over 750.000 medlemmer.



Line Dahlbæk, underdirektør og aktuar

”Det er fantastisk at have mulighed for at mødes med kollegaer på tværs af huset for at drøfte andre emner end lige de daglige arbejdsopgaver. Det gør det faktisk tydeligt for os, hvordan vi kan bruge hinanden til at opnå endnu bedre resultater.”



## Vores arbejde i 2020 og fokus i 2021

2020 har været et begivenhedsrigt år, der på trods af corona-pandemi og dertilhørende usikkerhed bød på fremskridt og nye tiltag i PensionDanmark – både hvad angår vores kerneforretning, men også i forhold til rapportering. I 2021 sætter vi barren lidt højere for at nå de mål, vi har sat os for.

PensionDanmark har en 360 graders tilgang til medlemmerne, som ikke blot sikrer medlemmerne via gennemtænkte pensioner og forsikringsordninger. Gennem innovative tiltag inden for sundhed, forebyggelse og efteruddannelse bidrager vi til, at vores medlemmer får flere gode år på arbejdsmarkedet ved løbende at forbedre produktpaletten.

Et eksempel er, at vi i 2020 valgte at hjemtage de fysiske behandlinger i sundhedsordningen og etablere en ny bookingplatform, så medlemmerne har adgang til behandling på knap 600 klinikker med fysioterapeuter og kiropraktorer og via dem hurtigt får taget hånd om større eller mindre skavanker.

Et andet eksempel er arbejdet med vores efteruddannelsessite, som giver medarbejdere og virksomheder et fuldstændigt overblik over uddannelsesstilbud både inden og uden for deres branche. Mange virksomheder valgte i år i stedet for at opsiges medarbejdere under corona-krisen at sende dem på efteruddannelse – ofte med fuld lønkom-pensation.

På investeringssiden opbyggede vi en større portefølje af bæredygtige børsnoterede virksomheder for at skabe gode

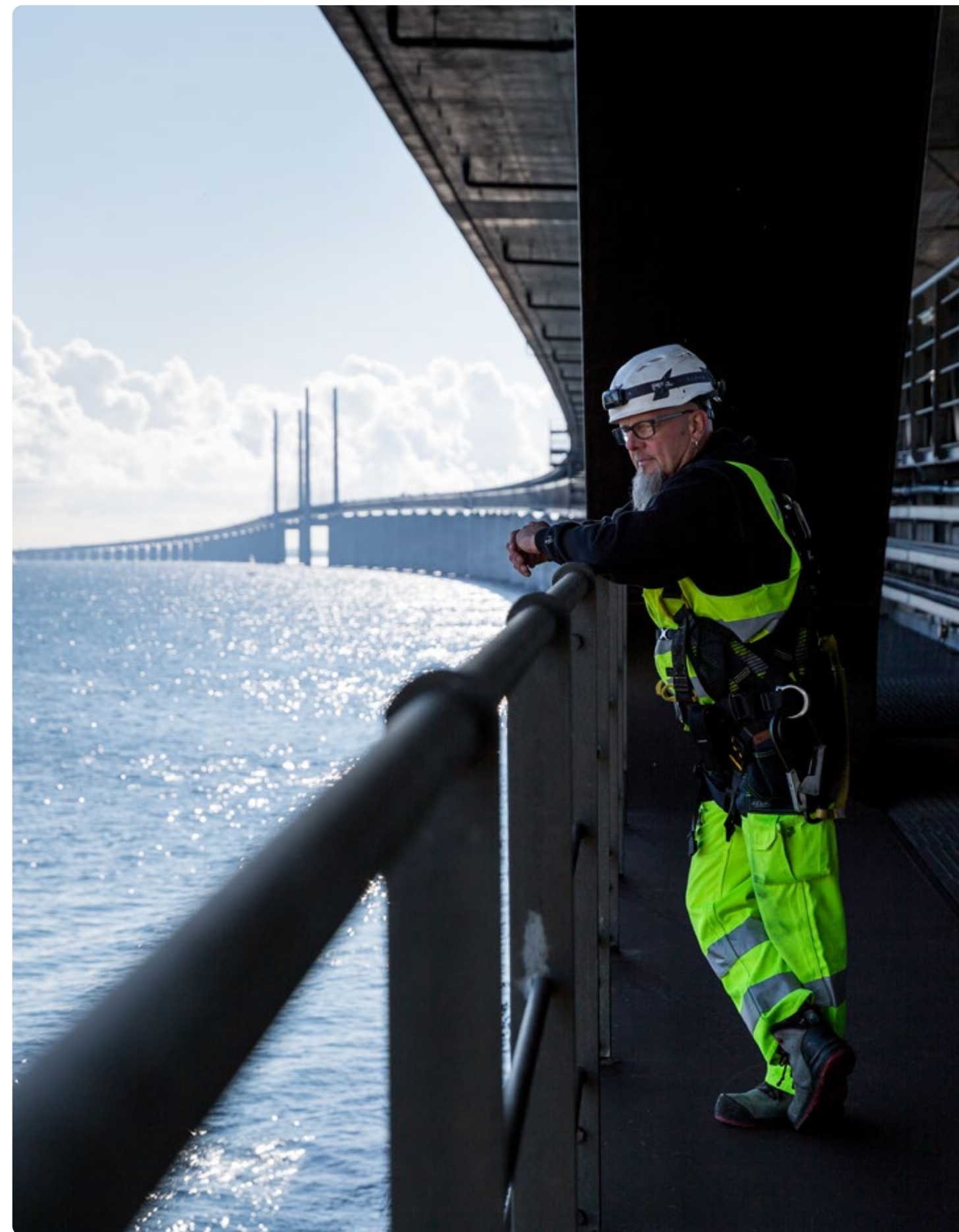
afkast og hjælpe til med at realisere FN's 17 verdensmål. Resultatet er, at vi sluttede et turbulent år med et meget tilfredsstillende positivt afkast for både de yngre og ældre medlemmer båret af investeringer i grøn energi og bæredygtigt byggeri. Indbegrebet af "do good and do well".

I 2019 offentliggjorde vi for første gang ESG-nøgletal med udgangspunkt i vejledninger fra FSR – danske revisorer, Nasdaq og Finansforeningen. Vi har i år haft et særligt fokus på at forbedre rapportering på PensionDanmarks klimaaftryk – både for vores egen udledning af drivhus-gasser og for investeringsporteføljens. Vi har desuden valgt at anvende Danmarks Statistik og 2030-panelets 197 nye målepunkter til at konkretisere effekten på vores indsatser inden for sundhed og efteruddannelse på verdensmålene.

I 2021 arbejder vi videre med måling af vores effekt på vores omverden. EU's nye grønne taksonomi skal implementeres i takt med, at rammerne for reguleringen færdigudvikles. Vi vil også arbejde mere koncentreret med biodiversitet i vores byggerier, investeringsportefølje samt aktive ejerskab. Hovedfokus for udvikling af målepunkter vil dog være på vores ordninger og ydelser til medlemmerne. Mens vi afventer fælles standardiserede SDG-nøgletal, som kan måle effekten af vores kerneforretning, vil vi arbejde for nøgletal på alle aspekter af forretningen, således at vi kan være transparente omkring effekten.

I løbet af 2021 sættes der strøm til en ny strategi med mål for PensionDanmarks udvikling frem til 2025 – en forandring, der forener et solidt grundlag for PensionDanmarks forretning med et skarpt blik for bæredygtighed. Vi sætter mål for, hvad vi vil opnå, og barren er sat højt for de kommende års arbejde.

PensionDanmark blev for 5. gang kåret til Europas Bedste Pensionsselskab



Per arbejder hos Muehlhan, som står for malerarbejdet af Øresundsbroen



Appendiks



Hoved- og nøgletal

|                                                  | 2020    | 2019    | 2018    | 2017    | 2016    |
|--------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Indbetalinger, mia. kr. <sup>1</sup>             | 14,0    | 13,5    | 13,0    | 13,6    | 12,8    |
| Udbetalinger, mia. kr.                           | 7,2     | 7,5     | 8,2     | 7,8     | 6,9     |
| Afkast af investeringsaktiver før skat, mia. kr. | 16,1    | 28,8    | -3,2    | 16,6    | 13,0    |
| Balance, mia. kr.                                | 289,7   | 271,1   | 235,9   | 233,2   | 221,5   |
| Egenkapital, mia. kr.                            | 4,8     | 4,6     | 4,3     | 4,2     | 3,7     |
| Administrationsomkostning, medlem                | 297     | 297     | 297     | 297     | 297     |
| Antal medlemmer                                  | 765.300 | 752.500 | 732.000 | 713.000 | 695.000 |

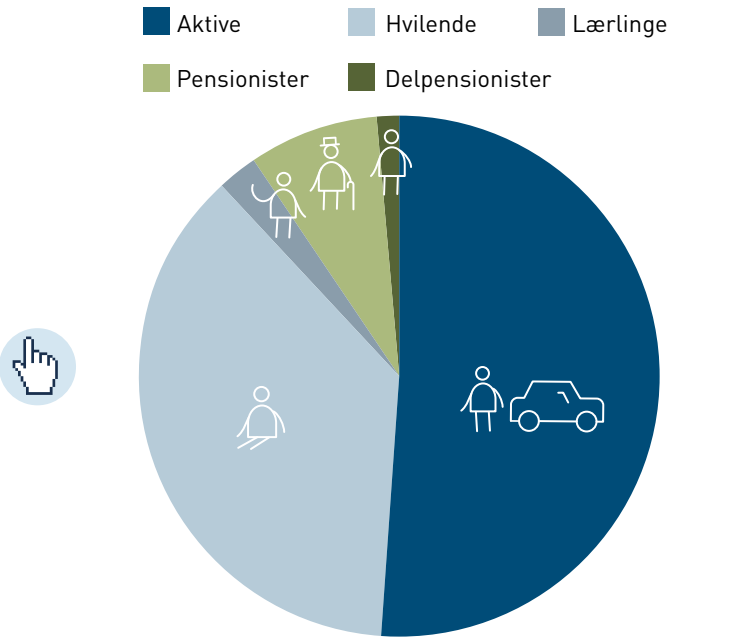
<sup>1</sup> Inkl. indbetalinger vedrørende syge- og ulykkesforsikring

Sammenligningstal for rapportens resultater

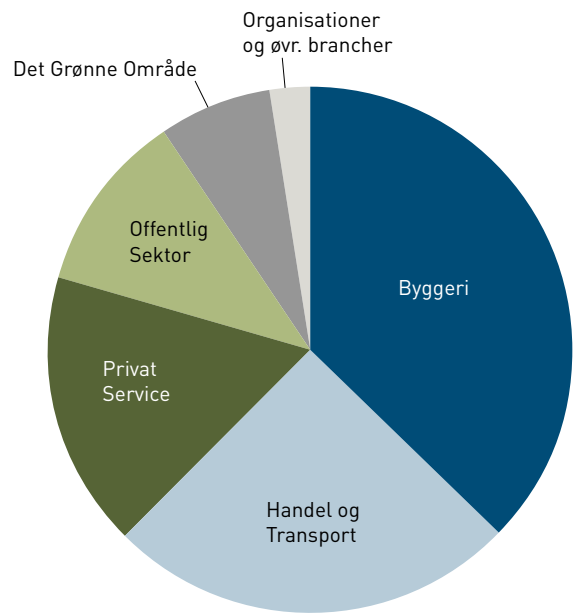
|                                                                                                   | 2020      | 2019      | 2018      | 2017      | 2016    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| <b>VORES MEDLEMMER</b>                                                                            |           |           |           |           |         |
| Log-in på pension.dk <sup>1</sup>                                                                 | 1.461.348 | 1.154.140 | 807.747   | 634.048   | -       |
| Individuelle budskaber til medlemmer <sup>1</sup>                                                 | 1.100.000 | 1.100.000 | 1.100.000 | 1.000.000 | -       |
| Gennemsnitlig svartid i medlemsrådgivningen                                                       | 7,84      | 7,89      | 9,27      | 8,39      | 7,50    |
| <b>Verdensmål delmål 3.8:</b>                                                                     |           |           |           |           |         |
| Forebyggende behandlinger                                                                         | 265.657   | 369.763   | 340.088   | 288.946   | 251.916 |
| Hurtig Diagnose-sager                                                                             | 7.687     | 6.471     | 4.992     | 4.083     | 3.160   |
| Gennemførte sundhedssamtaler                                                                      | 27.194    | 27.803    | 27.380    | 22.055    | 9.526   |
| <b>Dansk målepunkt 4.4.ii:</b>                                                                    |           |           |           |           |         |
| Efteruddannelsesforløb                                                                            | 47.906    | 45.102    | 44.256    | 48.226    | 37.772  |
| Udbetalt tilskud fra fondene til virksomhedernes efteruddannelsesaktivitet                        | 71.724    | 58.909    | 56.644    | 64.587    | 51.246  |
| <b>VORES OMVERDEN</b>                                                                             |           |           |           |           |         |
| Børsnoterede aktier og obligationer i grønne løsninger og grøn omstilling (mio. kr.) <sup>2</sup> | 10.937    | 6.792     | -         | -         | -       |
| <b>Dansk målepunkt 7.2.ii:</b>                                                                    |           |           |           |           |         |
| Investeringer i grøn infrastruktur (mio. kr.)                                                     | 15.303    | 13.664    | 14.853    | 12.541    | 14.845  |
| Dialoger som del af vores aktive ejerskab                                                         | 632       | 488       | 436       | 556       | 516     |
| Fremgang på milepæle i virksomheder, som PensionDanmark har investeret i                          | 307       | 253       | 197       | 213       | 254     |
| m <sup>2</sup> ejet eller delvist ejet af PensionDanmark                                          | 1.400.000 | 1.000.000 | 800.000   | 700.000   | -       |
| <b>Dansk målepunkt 11.3.i:</b>                                                                    |           |           |           |           |         |
| Bæredygtigheds certificerede m <sup>2</sup> i løbet af året                                       | 31.420    | 68.513    | 84.637    | 8.138     | 43.388  |
| Ejendomsporteføljens CO <sub>2</sub> -intensitet (kg/m <sup>2</sup> ) <sup>2</sup>                | 11,6      | 11,8      | -         | -         | -       |

<sup>1</sup> Det er ikke muligt at rapportere tal fra 2016. <sup>2</sup> Det er ikke muligt at rapportere tal fra 2016-2018.

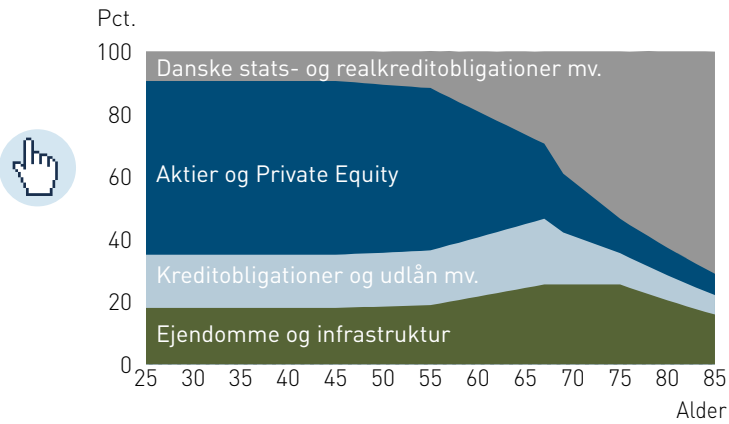
Medlemsfordeling



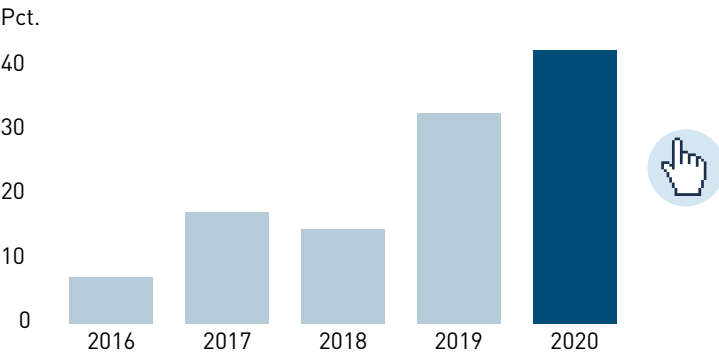
Branchefordeling



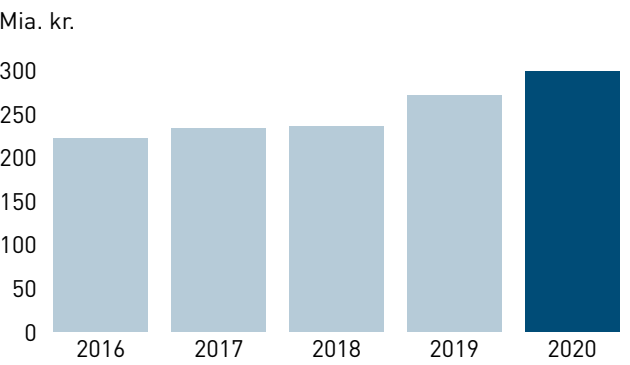
Alderspuljernes aftrapningsprofil



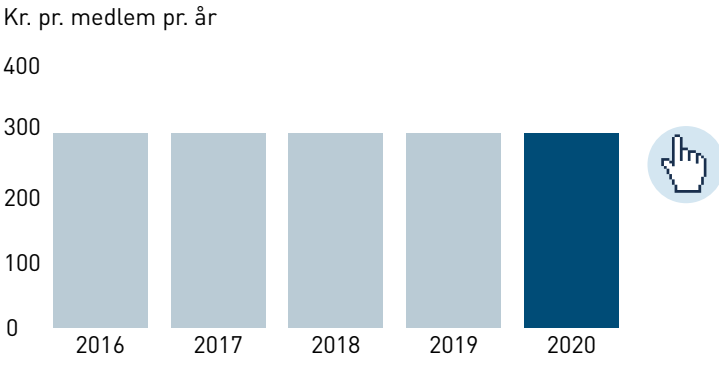
Akkumuleret afkast 2016-20, 50-årig



Balance



Administrationsomkostning





ESG-hoved- og nøgletalsoversigt

|                                                                                                 |                     | Målsætning        |           |           |         |         |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------|-----------|---------|---------|-------|
|                                                                                                 |                     | 2025              | 2020      | 2019      | 2018    | 2017    | 2016  |
| Miljødata                                                                                       | Enhed               |                   |           |           |         |         |       |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i virksomheden:                                                     |                     |                   |           |           |         |         |       |
| CO <sub>2</sub> e, scope 1 <sup>1</sup>                                                         | Ton                 | 20,3              | 42        | 79        | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-scope 2 (Market based)                                                        | Ton                 | 61,5              | 56        | 66        | 448     | 489     | 563   |
| CO <sub>2</sub> e-scope 2 (Local based)                                                         | Ton                 | -                 | 386       | 412       | 448     | 489     | 563   |
| Energiforbrug (Scope 1 + Scope 2) <sup>2</sup>                                                  | Gigajoule           | -                 | 7.247     | 8.458     | 7.634   | 7.659   | 7.262 |
| Vedvarende energiandel (Scope 2) <sup>2</sup>                                                   | Pct.                | -                 | 78,2      | 73,3      | 42,7    | 40,1    | 35,7  |
| CO <sub>2</sub> e, Scope 3 estimeret ialt herunder:                                             | Ton                 | -                 | 886.927   | 861.295   | 540.980 | 575.430 | -     |
| C1: Indkøb <sup>1</sup>                                                                         | Ton                 | -                 | 8,1       | 11,8      | -       | -       | -     |
| C5: Affald <sup>1</sup>                                                                         | Ton                 | -                 | 1,1       | 1,2       | -       | -       | -     |
| C6: Forretningsrelaterede rejser <sup>1</sup>                                                   | Ton                 | -                 | 23,4      | 62,3      | -       | -       | -     |
| C15: Investeringer <sup>3</sup> , herunder:                                                     | Ton                 | -                 | 886.894   | 861.219   | 540.980 | 575.430 | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i den børsnoterede aktieportefølje <sup>4</sup> :                   |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                 | -                 | 529.224   | 536.994   | 540.980 | 575.430 | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio.kr.         | < 6,3             | 6,3       | 8,4       | 12,6    | 11,4    | -     |
| CO <sub>2</sub> e-intensitet                                                                    | Ton/mio.kr.         | <18,0             | 18,9      | 20,6      | 22,4    | 22,5    | -     |
| Vægtet gennemsnitlig carbon intensitet                                                          | Ton/mio.kr.         | <18,0             | 19,4      | 18,4      | 22,1    | 21,9    | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i virksomhedsobligationsporteføljen <sup>1</sup> :                  |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                 | -                 | 306.622   | 266.332   | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio. kr.        | <15,0             | 17,2      | 17,1      | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk, ekskl. emissioner fra grønne obl.                                     | Ton/mio. kr.        | <13,0             | 15,4      | 15,8      | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i Private Equity porteføljen <sup>1</sup> :                         |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                 | -                 | 40.896    | 47.863    | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio.kr.         | <4,1              | 4,1       | 5,9       | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-udledning i ejendomsportefølje <sup>1</sup> :                                 |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Total udledning                                                                                 | Ton                 | -                 | 10.152    | 10.031    | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-aftryk                                                                        | Ton/mio.kr.         | < 0,35            | 0,46      | 0,46      | -       | -       | -     |
| CO <sub>2</sub> e-intensitet                                                                    | kg/m²               | < 8,0             | 11,6      | 11,8      | -       | -       | -     |
| Samlet CO <sub>2</sub> e-aftryk for aktier, virk.obl. og ejd.                                   | Ton/mio.kr.         | <6,4 <sup>5</sup> | 6,8       | 8,0       | -       | -       | -     |
| Samlet CO <sub>2</sub> e-aftryk for aktier, virk.obl. og ejd. ekskl. emissioner fra grønne obl. | Ton/mio.kr.         | <6,3 <sup>5</sup> | 6,6       | 7,8       | -       | -       | -     |
| Samlet CO <sub>2</sub> e-aftryk for investeringsporteføljen <sup>3</sup>                        | Ton/mio.kr.         | -                 | 6,6       | 7,9       | 12,6    | 11,4    | -     |
| Ejerskab til grøn infrastruktur, kapacitet <sup>2</sup> :                                       |                     |                   |           |           |         |         |       |
| CO <sub>2</sub> e-besparelser ved ejerskab af grøn infrastruktur estimeret <sup>2,6</sup>       | Ton CO <sub>2</sub> | >2.000.000        | 1.902.220 | 2.297.000 | -       | -       | -     |
| Øvrige miljødata i virksomheden:                                                                |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Vandforbrug                                                                                     | m³                  | 2.363             | 2.552     | 3.150     | 3.040   | 2.952   | 3.586 |
| Sociale data                                                                                    |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Fuldtidsarbejdsstyrke                                                                           | FTE                 | -                 | 291       | 261       | 246     | 224     | 188   |
| Kønsdiversitet                                                                                  | Pct.                | 50,0              | 43,7      | 44,0      | 43,3    | 46,5    | 47,8  |
| Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag                                                           | Pct.                | 50,0              | 44,3      | 45,2      | 41,6    | 41,4    | 33,0  |
| Lønforskelle mellem køn                                                                         | Gange               | -                 | 1,3       | 1,3       | 1,4     | 1,4     | 1,4   |
| Medarbejderomsætningshastighed                                                                  | Pct.                | -                 | 12,0      | 15,7      | 17,9    | 18,8    | 20,8  |
| Sygefravær                                                                                      | Dage/FTE            | 4,5               | 4,7       | 6,6       | 7,0     | 9,7     | 9,1   |
| Betalte skatter                                                                                 | Mio. kr.            | -                 | 3.565     | 298       | 2.826   | 1.741   | 1.631 |
| Governance-data                                                                                 |                     |                   |           |           |         |         |       |
| Bestyrelsens kønsdiversitet (17 medlemmer)                                                      | Pct.                | 20,0              | 23,5      | 23,5      | 18,8    | 23,5    | 25,0  |
| Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder                                                             | Pct.                | 95                | 85        | 82        | 88      | 85      | 91    |
| Lønforskel mellem CEO og medarbejder                                                            | Gange               | -                 | 8,7       | 8,6       | 8,5     | 8,5     | 8,6   |

<sup>1</sup> Data til opgørelse af nøgletal har ikke været tilgængelige for 2016-2018. <sup>2</sup> Energiforbrug samt vedvarende energiandel er beregnet på baggrund af Scope 2 marked based. <sup>3</sup> Data til opgørelse af nøgletal har ikke været tilgængelige for 2016. I 2017 og 2018 er der kun medtaget nøgletal for den børsnoterede aktieportefølje. <sup>4</sup> Data til opgørelse af nøgletal har ikke været tilgængelig i 2016. <sup>5</sup> Asset Owner Alliance mål der vedrører 2024. <sup>6</sup> Ved beregning på basis af fortrængning af fossile brændsler i de enkelte projekters installationsår er CO<sub>2</sub>-besparelserne opgjort til 3.441.140 ton i 2020.

Regnskabspraksis

**Anvendt praksis**  
ESG-nøgletallene er udarbejdet efter den vejledning, som FSR - danske revisorer, Nasdaq og Finansforeningen lancerede i juni 2019. En nærmere beskrivelse af metoderne til opgørelse kan findes på FSR - danske revisorers hjemmeside

Ved opgørelse af den estimerede CO<sub>2</sub>e-udledning for PensionDanmarks investeringsportefølje jf. miljødata - Scope 3 anvendes Enterprise Value including Cash (EVIC) i overensstemmelse med anbefalingerne fra EU og Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). I 2019 anvendtes markedsværdien. Der er i 2020 foretaget en tilpasning af sammenligningstallene.

Herudover er der ikke ændringer til den anvendte regnskabspraksis.

**Miljødata**  
En del af miljødata omfatter CO<sub>2</sub>e-udledning, som opgøres i henhold til Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollen) med mindre andet anføres. Rapporteringsmæssigt opdeles i grupper (Scopes) afhængigt af kilden til udledning:

- Scope 1 vedrører direkte emissioner fra egne kontorbygninger samt køretøjer.
- Scope 2 vedrører emissioner (hos energiproducenten) af indkøbt elektricitet, fjernvarme og afkøling.
- Scope 3 vedrører alle øvrige indirekte emissioner fra fx underleverandører samt for finansielle virksomheders CO<sub>2</sub>e-udledning i investeringsporteføljer.

CO<sub>2</sub>e-udledningen for de tre grupper er opgjort som følger:

**Scope 1**  
Direkte emissioner, der stammer fra selskabets egen forbrænding af brændsler og materialer. Emissioner måles i ton CO<sub>2</sub>e og omfatter al kørsel som er omfattet af de skattemæssige regler for kørselsgodtgørelse, alt firmakørsel i firmabiler samt al kørsel i rådgivningsbusserne. Antal registrerede kilometer, bliver omregnet, med en standard CO<sub>2</sub>e-udledning pr. kørt km. i en standard bil hhv. bus.

**Scope 2**  
Ved opgørelse af scope 2 CO<sub>2</sub>e-udledning anvendes den generelle deklaration fra EnergiDanmark og HOFOR til at omregne elektricitet og fjernvarme til CO<sub>2</sub>e-udledning. I "Market-based princip" tages der desuden højde for køb af bæredygtig energi. Til sammenligning opgøres location based CO<sub>2</sub>e-emissioner med udgangspunkt i gennemsnitlig udledningsfaktorer.

Den vedvarende energiandel udgør summen af vedvarende energi, som fremgår af generel deklaration fra EnergiDanmark, HOFOR samt produceret energi fra egne solceller. Elektricitet, som bliver leveret af EnergiDanmark, er 100 pct. vedvarende energi, da virksomheden har tilkøbt grøn energi.

**Scope 3**  
Oplysning om scope 3 CO<sub>2</sub>e-udledning er et supplement til nøgletalsvejledning fra FSR, Nasdaq og Finansforeningen. I henhold til GHG-protokollen opdeles scope 3 CO<sub>2</sub>e-udledningen i 15 underkategorier (C1-C15). Det er ikke alle kategorier Pensiondanmark oplyser, enten fordi datagrundlaget har været mangelfuldt, eller fordi underkategorien ikke er relevant at oplyse om i forhold til PensionDanmarks aktiviteter.

PensionDanmark oplyser om CO<sub>2</sub>e-udledningen for C1: indkøb[papirforbrug], C5: Affald, C6: Forretningsrelaterede rejser (fly) samt C15: investeringer.

**C1: indkøb (papir)**  
PensionDanmarks papirforbrug måles med udgangspunkt i printet papir, som omregnes til ton CO<sub>2</sub>e-udledning.

**C5: Affald**  
Vægten af bortskaffet affald bliver omregnet til CO<sub>2</sub>e-udledning.

**C6: Forretningsrelaterede rejser (fly og taxa)**  
Forretningsrelaterede rejser omfatter flyrejser samt taxakørsel. Emissionerne måles i ton CO<sub>2</sub>e og omfatter PensionDanmarks forbrug af flyrejser og taxakørsel på baggrund af leverandøropgørelser af CO<sub>2</sub>e-udledning.



# Regnskabspraksis fortsat

C15: investeringer

CO<sub>2</sub>e-udledning er estimeret for PensionDanmarks investeringer i børsnoterede aktier, virksomhedsobligationer, private equity (unoterede aktier) samt ejendomme. I 2020 svarer dette til knap 50 pct. af PensionDanmarks totale investeringsportefølje. CO<sub>2</sub>e-udledninger opgøres ved såkaldte CO<sub>2</sub>-ækvivalenter – CO<sub>2</sub>e – og måles i ton.

**CO<sub>2</sub>e-udledning i investeringsporteføljen**

Ved estimering af CO<sub>2</sub>e-udledning i investeringsporteføljer for finansielle virksomheder anvendes op til fire mål, som er anbefalet af Taskforce for Climate related Financial Disclosure (TCFD).

**Mål 1: Total CO<sub>2</sub>e-udledning:**

Nøgletallet viser porteføljens samlede estimerede CO<sub>2</sub>e-udledninger af scope 1 og 2, jf. GHG-protokollen. Ved beregning af CO<sub>2</sub>e-aftryk efter denne opgørelsesmetode anvendes værdien af det investerede beløb, selskabernes EVIC samt selskabernes CO<sub>2</sub>e-emissioner. For opgørelse af CO<sub>2</sub>e-udledning inden for den finansielle sektor bruges Enterprise Value (EV). Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{Total CO}_2\text{e-udledning} = \sum_n^i \text{PensionDanmarks ejerandel i forhold til EVIC}_i * \text{scope 1 og 2 CO}_2\text{e-udledning i det investerede selskab } n_i$$

**Mål 2: CO<sub>2</sub>e-aftryk (carbon footprint):**

Opgørelsen bygger videre på Mål 1, hvor CO<sub>2</sub>e-aftrykket normaliseres ud fra værdien af PensionDanmarks beholdning i de medtagne aktivklasser. Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{CO}_2\text{e-aftryk} = \text{Total CO}_2\text{e-udledning (Mål 1)} / \text{Værdien af PensionDanmarks beholdning}$$

**Mål 3: CO<sub>2</sub>e-intensitet (carbon intensitet):**

Opgørelsen bygger videre på Mål 1, hvor CO<sub>2</sub>e-aftrykket normaliseres ud fra selskabernes omsætning. Carbon intensitetsmetoden illustrerer, hvor effektivt porteføljen skaber omsætning i forhold til udledningen af CO<sub>2</sub>e. Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{CO}_2 \text{ Intensitet} = \text{Total CO}_2\text{e-udledning (Mål 1)} / \sum_n^i \text{PensionDanmarks ejerandel}_i \text{ i forhold til EVIC} * \text{Omsætning i det investerede selskab}_i$$

**Mål 4: Vægtet gennemsnitlig carbon intensitet:**

Nøgletallet viser porteføljens eksponering mod CO<sub>2</sub>e-intensive selskaber og derved potentielle klimarelaterede finansielle risici. Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{Vægtet gns. Carbon intensitet} = \sum_n^i (\text{Værdi af ejerandel i investering}_i \text{ i forhold til EVIC} / \text{værdi af PensionDanmarks beholdning}) * (\text{Scope 1 og 2 CO}_2\text{e-udledning i det investerede selskab}_i / \text{Omsætning i det investerede selskab}_i)$$

Beregninger for estimeret CO<sub>2</sub>e-udledning i virksomhedsobligations- og aktieporteføljen er baseret på data fra MSCI og Bloomberg. Emissionsdata indhentes fra både MSCI og Bloomberg (MSCI foretrækkes, hvis der er uoverensstemmelser). Selskabsværdier indhentes fra Bloomberg.

**CO<sub>2</sub>e-udledning i aktieporteføljen**

Ved estimering af CO<sub>2</sub>e-udledning i aktieporteføljen anvendes Mål 1, Mål 2, Mål 3 og Mål 4.

Der er data tilgængelig for 99 pct. af investeringerne i børsnoterede aktier. CO<sub>2</sub>e-udledning for de resterende 1 pct. af den samlede investering i børsnoterede aktier er estimeret med udgangspunkt i klimaaftryk fordelt efter geografi og sektor (efter Global Industry Classification Standard) ud fra det foreliggende datagrundlag. Det antages, at klimaaftrykket (CO<sub>2</sub>e/mio. DKK) i gennemsnit er det samme for alle aktier inden for samme sektor og geografi. Den del af porteføljen, som mangler observationer tildeles dette gennemsnit. Fordelingen sker med udgangspunkt i 11 sektorer (Ejendom, Energi, Forbrugsgoder, Forsyning, Industri, IT, Konsumentvarer, Materialer, Finans, Sundhedspleje og Telekommunikationsservice) og to geografisegmenter (OECD lande og ikke-OECD lande). Columbia, Chile og Mexico medtages som ikke-OECD lande.

# Regnskabspraksis fortsat

**CO<sub>2</sub>e-udledning i virksomhedsobligationsporteføljen**

Ved estimering af CO<sub>2</sub>e-udledning i virksomhedsobligationsporteføljen anvendes Mål 1 og Mål 2. Mål 2 beregnes for både den samlede virksomhedsobligationsportefølje og for den samlede virksomhedsobligationsportefølje eksklusiv CO<sub>2</sub>e-emissioner fra grønne obligationer. Sidstnævnte er begrundet med, at grønne obligationer er dedikeret til konkrete projekter, der vil mindske virksomhedernes drivhusgasudledning eksempelvis gennem omstilling til vedvarende energi. Der er på nuværende tidspunkt ikke vedtaget klare standarder for hvordan CO<sub>2</sub>e-aftryk forbundet med grønne obligationer skal opgøres. PensionDanmark opgør derfor CO<sub>2</sub>e-aftrykket både inklusiv og eksklusiv emissioner fra grønne obligationer.

Der er data tilgængelig for 80 pct. af investeringer i virksomhedsobligationer. CO<sub>2</sub>e-udledning for de resterende 20 pct. af den samlede investering estimeres med udgangspunkt i klimaaftryk fordelt efter geografi og sektor (efter Global Industry Classification Standard) ud fra det foreliggende datagrundlag. Det antages, at klimaaftrykket (CO<sub>2</sub>e/mio. DKK) i gennemsnit er det samme for alle virksomhedsobligationer inden for samme sektor og geografi. Den del af porteføljen, som mangler observationer tildeles dette gennemsnit. Fordelingen sker med udgangspunkt i 12 sektorer (Ejendom, Energi, Forbrugsgoder, Forsyning, Industri, IT, Konsumentvarer, Materialer, Finans, Sundhedspleje, Telekommunikationsservice og Stat) og to geografisegmenter (OECD lande og ikke-OECD lande). Columbia, Chile og Mexico betragtes som ikke-OECD lande.

**CO<sub>2</sub>e-udledning i Private Equity-porteføljen**

Ved estimering af CO<sub>2</sub>e-udledning i Private Equity-porteføljen anvendes Mål 1 og Mål 2.

Der er ikke data tilgængelig for CO<sub>2</sub>e-udledning i Private Equity investeringer, hvorfor emissioner for hele porteføljen estimeres på baggrund af MSCI AC Verdensmarkedsindeks fordelt efter 11 sektorer (Ejendom, Energi, Forbrugsgoder, Forsyning, Industri, IT, Konsumentvarer, Materialer, Finans, Sundhedspleje og Telekommunikationsservice) og seks geografiske områder (Asien (ex. Kina), OECD-Asien, Europa og Oceanien, Kina, Nordamerika og øvrige Emerging Markets). Porteføljens CO<sub>2</sub>e-udledning er opgjort pr. 30. september 2020.

**CO<sub>2</sub>e-udledning i ejendomsporteføljen**

Ved estimering af CO<sub>2</sub>e-udledning i ejendomsporteføljen anvendes energirelateret CO<sub>2</sub>e-udledning og to mål for hhv. aftryk og carbon intensitet.

Det tilgængelige datagrundlag for ejendomsporteføljen er ca. 90 pct. PensionDanmark modtager ejendomsdata fra administrato-erne DEAS og ATP AM. De sidste ca. 10 pct. af ejendomsporteføljen er endnu ikke taget i brug og indgår derfor ikke. På baggrund af ejendommenes energimærke og energiareal beregnes energiforbruget, hvorefter energiforbruget ganges med en vægtet emissionsfaktor for el og fjernvarme for at finde hver enkelt ejendoms estimerede CO<sub>2</sub>e-udledning.

**Mål 1: Total CO<sub>2</sub>e-udledning for ejendomme:**

Nøgletallet viser ejendommenes estimerede energirelaterede CO<sub>2</sub>e-udledning. Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{Total CO}_2\text{e-udledning} = \sum_n^i \text{scope 1 og 2 CO}_2\text{e-udledning i ejendom}_i$$

Delvist ejede ejendomme indregnes i forhold til PensionDanmarks ejerandel.

**Mål 2: CO<sub>2</sub>e-aftryk (carbon footprint) for ejendomme:**

Opgørelsen bygger videre på Mål 1, hvor CO<sub>2</sub>e-aftrykket normaliseres ud fra værdien af PensionDanmarks ejendomme. Ejendommenes værdi opgøres efter samme principper som i regnskabet. Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{CO}_2\text{e-aftryk} = \text{Total CO}_2\text{e-udledning (Mål 1)} / \text{Ejendommenes værdi}$$

**Mål 3: CO<sub>2</sub>e-intensitet (carbon intensitet) for ejendomme:**

Nøgletallet viser CO<sub>2</sub>e-udledningen holdt op mod ejendommens størrelse. Carbon Intensitet-metoden illustrerer, hvor effektiv ejendomsporteføljen er per kvadratmeter i forhold til udledningen af CO<sub>2</sub>e. Nøgletallet opgøres efter følgende formel:

$$\text{CO}_2\text{e-intensitet} = \sum_n^i \text{kgCO}_2\text{e} / \text{m}^2$$



**CO<sub>2</sub>e-besparelser ved ejerskab af grøn infrastruktur**

CO<sub>2</sub>e-besparelser ved ejerskab af grøn infrastruktur ("avoided emissions") opgøres som mængden af besparet CO<sub>2</sub>e ved investering i vedvarende energi og omfatter PensionDanmarks investeringer i vedvarende energiinfrastrukturaktiver. Produktion af elektricitet fra energi-infrastrukturaktiverne omregnes til, hvor meget CO<sub>2</sub>e, der ville være blevet udledt, såfremt samme mængde elektricitet blev produceret med fossile kilder i det lokale el-net.

CO<sub>2</sub>e-besparelserne opgøres med udgangspunkt i den faktiske el-produktion og statistik om det aktuelle mix af fossile brændsler i de lokale og nationale el-net. Derved kan den erstattede fossile el-produktion og de forbundne CO<sub>2</sub>e-besparelser beregnes.

**Øvrige nøgletal**

Ved opgørelse af kønsdiversitet for øvrige ledelseslag defineres en leder, som en person med personaleansvar. CEO indgår ikke som en del af nøgletalsberegningen.

Nøgletal for fastholdelse af kunder er udeladt. Det skyldes, at jobmobiliteten i PensionDanmarks medlemssegment er stor, og at et jobskifte som oftest medfører en overførsel af den eksisterende pensionsordning, hvorfor nøgletallet ikke vil være brugbart som målestok for kundetilfredshed.

Betalte skatter er ikke en del af nøgletalsvejledningen og opgøres som den i året betalte PAL-skat, moms, lønsumsafgift, kilde-skatte og selskabsskat.

**Skøn og estimater relateret til ESG**

Ved opgørelse af CO<sub>2</sub>e-udledning i investeringsporteføljen benyttes en række forudsætninger og estimater. Tallene er således forbundet med en vis usikkerhed.

Ved opgørelse af nøgletal for CO<sub>2</sub>e-besparelser ved ejerskab af grøn infrastruktur benyttes en række forudsætninger ved beregning.

Den uafhængige revisors erklæring

Til PensionDanmarks interessenter

Vi har efter aftale undersøgt PensionDanmarks rapport om samfundsansvar (rapporten) for perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020.

Vi skal udtale os om, hvorvidt rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med rapporteringsmetoden og kriterierne beskrevet på s. 71-74. Vores konklusion i erklæringen udtrykkes med begrænset sikkerhed.

Ledelsens ansvar

PensionDanmarks ledelse er ansvarlig for forberedelsen af rapporten i overensstemmelse med rapporteringsmetoden og kriterierne beskrevet på s. 71-74. PensionDanmarks ledelse har endvidere ansvaret for den interne kontrol, som ledelsen anser nødvendig for at muliggøre udarbejdelsen af rapporten, fri for væsentlige fejlinformationer, uanset om de skyldes besvigelser eller fejl.

Revisors ansvar

Vores ansvar er at udtrykke en konklusion om PensionDanmarks rapport på grundlag af vores arbejde. Vi har udført vores arbejde i overensstemmelse med ISAE 3000 "Andre erklæringer med sikkerhed end revision eller review af historiske finansielle oplysninger" og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning med henblik på at opnå begrænset sikkerhed for vores konklusion.

EY Godkendt Revisionspartnerselskab er underlagt international standard om kvalitetsstyring, ISQC 1, og anvender således et omfattende kvalitetsstyringssystem, herunder dokumenterede politikker og procedurer vedrørende overholdelse af etiske krav, faglige standarder og gældende krav i lov og øvrig regulering.

Vi har overholdt kravene til uafhængighed og andre etiske krav i FSR – danske revisors retningslinjer for revisors etiske adfærd (etiske regler for revisorer), der bygger på de grundlæggende principper om integritet, objektivitet, faglig kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professionel adfærd.

Som led i vores undersøgelse har vi udført følgende handlinger:

- > Interviews med relevante nøglepersoner med ansvar for samfundsansvars-strategi, -ledelse og -rapportering, placeret hos PensionDanmark i København.
- > Vurdering af, om data er indsamlet, evalueret og kvalitetssikret som foreskrevet i PensionDanmarks manual for indsamling af ESG-data.
- > Analytiske reviews, herunder trendanalyser, af data leveret af PensionDanmark.
- > Vurdering af, om den af ledelsen valgte regnskabspraksis er passende, og om de af ledelsen udøvede skøn er rimelige.
- > Stikprøver af underliggende dokumentation for at afgøre, om oplysningerne i rapporten understøttes af tilstrækkelig evidens.

Det er vores opfattelse, at det udførte arbejde giver et tilstrækkeligt grundlag for vores konklusion.

Omfanget af de handlinger, vi har udført ved vores undersøgelser, er mindre end ved en erklæringsopgave med høj grad af sikkerhed. Som følge heraf er den grad af sikkerhed, der er for vores konklusion, betydeligt mindre end den sikkerhed, der ville være opnået, hvis der var udført en erklæringsopgave med høj grad af sikkerhed.

Konklusion

På baggrund af det udførte arbejde og det opnåede bevis er vi ikke blevet bekendt med forhold, der giver os anledning til at konkludere, at PensionDanmarks rapport for perioden 1. januar 2020 til 31. december 2020 ikke i alle væsentlige henseender er udarbejdet i overensstemmelse med regnskabspraksis beskrevet på s. 71-74.



Denne rapport er den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar i henhold til bekendtgørelse om finansielle rapporter for forsikringsselskaber og tværgående pensionskasser, §132 og §132a.



Trykt: I Danmark i 2021 af GSB Grafisk, et miljøcertificeret trykkeri

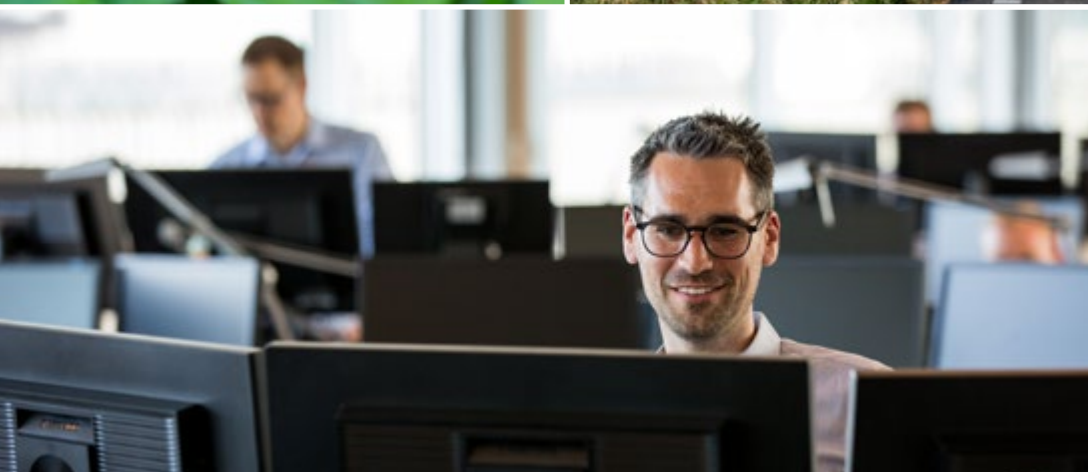
Papir: MultiDesign Original White

Fotos: Ursula Bach, Joachim Rode/3F (s. 13), Staerdal Fotografisk (s. 22-23), Jakob Boserup (s. 26-27), Shutterstock (s. 32-39), Steen Brogaard (s. 39), Royal HaskoningDHV (s. 42), Istock (s. 48), David Bering, Morten Anderson, Thomas Jacobsen (s. 54), Gehl Architects (s. 57).

Forside: Jan og Ole fra JD Stål er medlemmer af PensionDanmark  
Anholt Havmøllepark  
Karina fra PensionDanmarks medlemsrådgivning

Bagside: Frederikke fra Gun-Britt Coiffure er medlem af PensionDanmark  
PensionDanmarks ejendom på Hummeltoftevej  
Marc fra PensionDanmarks investeringsteam





PensionDanmark A/S  
Langelinie Allé 43  
DK-2100 København Ø  
☎ +45 3374 8000  
@ info@pension.dk  
🌐 pensiondanmark.com

**PensionDanmark**

