

**Hållbarhetsrapport**  
**2022**

# Innehåll

<b>Hållbarhet i Svea Bank</b>	<b>3</b>
<b>En hållbar affärsmodell</b>	<b>3</b>
<b>Intressentdialog</b>	<b>4</b>
<b>Hållbarhetsorganisation</b>	<b>6</b>
Styrning och ansvar	6
Policys	7
<b>Hållbarhetsarbete</b>	<b>8</b>
Våra hållbarhetsaspekter	8
Våra fokusområden	9
<b>Hållbarhetsrisker</b>	<b>9</b>
<b>Pålitlig finansiell aktör</b>	<b>11</b>
<b>Attraktiv arbetsgivare</b>	<b>13</b>
Nyckeltal	14
<b>Våra kärnvärden</b>	<b>15</b>
<b>Svea Bank i samhället</b>	<b>16</b>
Ansvarsfull samhällsaktör	16
Branchsamarbeten	17
<b>CSR &amp; Sponsring</b>	<b>17</b>
<b>Rapportering i enlighet med EU:s taxonomi</b>	<b>18</b>
<b>Utblick mot 2023</b>	<b>19</b>
<b>Styrelsens underskrifter</b>	<b>20</b>
<b>Revisorns yttrande</b>	<b>21</b>







# Hållbarhet i Svea Bank

För oss betyder hållbarhet att vi är en trovärdig och seriös aktör i finansbranschen. Vi vill vara ett självklart alternativ till de större bankerna. Vi ser att vi har en viktig roll att fylla, då ett flertal grupper i samhället inte faller inom de traditionella bankernas ramar. Vi bidrar helt enkelt till ett hållbart samhälle som inkluderar fler människor och företag. Genom att samarbeta med våra kunder och stödja dem i deras arbete ser vi att vi tillsammans går mot en mer hållbar framtid.

## En hållbar affärsmodell

Det kan se ut som att alla banker och finansbolag agerar utifrån en och samma affärsmodell. Riktigt så enkelt är det naturligtvis inte. Dels därför att verksamheten innehåller en mängd olika affärer, dels därför att kompetenser, erbjudande och målgrupper skiljer sig åt mellan aktörerna. Svea Bank bygger en del av sina affärer utifrån att tillfredsställa målgrupper som inte får den service de behöver från storbankerna. Vi gör det möjligt för företag och människor att växa.

Vi hjälper både företagare och privatpersoner med att klara utmaningar och nå drömmar genom förbättrad likviditet. För att klara det har vi kunskap, kompetens och produkter som på olika sätt bidrar till en bättre kassa. Hos oss hittar man smarta lösningar för finansiering och betalningar, bland annat företagskredit, företagslån, leasing, factoring för företagare. Säkra betalningstjänster i form av appar och e-handelslösningar. Administrativa tjänster som fakturaservice, reskontrahantering och inkastjänster och finanstjänster och för privatpersoner finns sparande, bolån och skuldfinansiering.

För att möta den hållbara utvecklingen i samhället och efterfrågan från våra kunder behöver vi ständigt utveckla och anpassa våra produkter och tjänster.

Affärsmodellen består av olika lager, där målgrupp och erbjudanden är två. Ett tredje är den kompetens och kultur som kännetecknar bolaget. Det handlar om att vara snabb, flexibel och handlingskraftig. Vår största möjlighet att bidra till hållbar utveckling är genom att vi tar stort ansvar för att vara personligt engagerade i att hitta bra lösningar för våra kunder, så kommer kunderna också kunna utveckla sina affärer och idéer. Vi behöver agera ansvarsfullt och hållbart i allt vi gör så kommer det att ha effekt både direkt och indirekt i samhället, direkta ekonomiska effekter tex i form av bolagsskatt, arbetstillfällen och försvarande för kriminella. Direkta effekter även i form av minskad pappersförbrukning, återvinning och tekniskt lösningar för att dra ned på vårt resande, gör att vi minskar vår miljöpåverkan. Indirekta effekter i form av vem vi lånar ut pengar till, social inkludering och hälsa för medarbetare och partners för att ge några exempel.

Oavsett om man arbetar som chef, medarbetare eller i styrelsen, om du arbetar i Sverige eller något annat land har man ett gemensamt ansvar för att behandla varandra respektfullt. Varje enskild individ ska vara med och bidra till en inkluderande arbetsplats. Jämställdhet, mångfald och gemenskap är grundläggande för vår företagskultur.

Vår fusion som genomfördes i januari 2022 har bidragit till att vi samlat all vår verksamhet inom Svea Bank. Det har bidragit till en tydlighet för marknaden och ett större samarbete inom bolaget.

Vårt engagemang i hållbarhetsfrågor varierar på våra olika marknader och sker utifrån lokala behov och initiativ. I Svea Bank vill vi erbjuda hållbara banktjänster som tar hållbarhetsfrågorna på stort allvar. Vi har som ambition att som bank med helhetslösningar fortsätta utveckla mål, nyckeltal och engagemang i det arbetet under 2023.

Finansmarknaden har i sig en relativt liten direkt påverkan på miljö och klimat, men vi vill ändå försöka minska vår egen påverkan så mycket som möjligt tillsammans med våra medarbetare.

Finansbranschen och Svea Bank är under tillsyn av Finansinspektionen och det finns tydliga regler för att vi och andra aktörer ska bedriva en ansvarsfull in- och utlåning. Det påverkar hela organisationen och alla delar av verksamheten.

Vi behöver ha säkra IT-system, noggrann kreditkontroll, måttfull marknadsföring och tydliga villkor för att nämna några exempel.

Hur vi bedriver vår verksamhet påverkar både kunder och medarbetare och i slutändan samhället i stort. För att läsa mer om vår verksamhet och våra erbjudande se vår hemsida, [www.svea.com](http://www.svea.com)

Där hittar du förutom finansiell och övrig information även webinarier och artiklar om aktuella ämnen riktade till företag, privatpersoner och även unga människor som går i skolan.



## Intressentdialog

Genom att vi ska vara lyhörda för våra intressenters förväntningar och mottagliga för deras behov och önskemål inom hållbarhet ska vi arbeta aktivt för att säkerställa att vi prioriterar rätt och tar rätt beslut.

I dialogen med våra intressenter har det identifierats viktiga fokusområden. Svea Banks viktigaste intressenter ur affärssynpunkt är Kunder, Medarbetare/partners och Ägare och styrelse.

Frågor som ansågs betydelsefulla i hållbarhetsarbetet var att agera ansvarsfullt och tillvarata affärsmöjligheter som leder till hållbart värdeskapande. Våra kunder tycker att det är viktigt med ansvarsfull kreditgivning och menar även att själva kommunikationen i hållbarhetsfrågor har betydelse.

Det lyftes även fram att styrning kring hållbarhetsfrågor anses grundläggande och att ytterligare utvecklas som en mer attraktiv arbetsgivare där hälsa, jämställdhet, inkludering och kompetensutveckling ska stå i centrum.

Intressentgrupp	Dialogform	Viktiga frågor
Kunder	Intervjuer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ansvarsfull och effektiv kreditgivningsprocess</li><li>• Informativ och tydlig kommunikation kring hållbarhetsfrågor</li></ul>
Medarbetare /partners	Intervjuer Enkätundersökning Workshops	Kontinuerligt arbete med hållbarhet både internt och externt med fokus på: <ul style="list-style-type: none"><li>• Jämställdhet</li><li>• Kompetensutveckling</li><li>• Hållbart arbetsliv</li></ul>
Ägare och styrelse	Intervjuer Muntlig dialog	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agera ansvarsfullt och tillvarata affärsmöjligheter som leder till hållbart värdeskapande</li><li>• Samhällsansvar</li></ul>

## Kunder

Kundernas förtroende avgör i många avseenden vår möjlighet att bli bättre och för att ta en större roll i hållbar samhällsutveckling. Genom att ha nära och långsiktiga relationer med våra kunder samt frekvent dialog kan vi stötta deras fortsatta verksamhetsutveckling.

Nya lagar och regler tillkommer eller förändras och påverkar hur vi har möjlighet och tillåts att hantera data om kunderna. Vi arbetar med att upprätthålla de mötande kraven från reglerande myndigheter och kunderna. Informationssäkerhet är ett område som alltid är i fokus och som styrs av regelverken GDPR och PSD2.

Även utan nämnda regler säger det sunna förnuftet att vi behöver visa försiktighet och omdöme i användandet av personuppgifter. Det handlar om hur vi använder information för att skapa personliga erbjudanden men också hur vi säkerställer att IT-drift och system är trygga förvar för information om kunderna.

## Medarbetare & partners

I dagens nätverksekonomi är det både anställda och partners som bidrar till vår utveckling. Formen är inte det viktigaste men utförandet är centralt. Den företagskultur som har bidragit till bolagets nuvarande storlek och position, bygger på entreprenörsanda och handlingskraft.

Företagshistorien och kulturen är betydelsefulla för oss för att både vara en attraktiv arbetsgivare och kunna attrahera fler kunder. Genom vår verksamhet vill vi bidra till tillväxt och arbetstillfällen i alla länder där vi verkar.

Medarbetarens engagemang och välmående är en förutsättning för att bolaget ska kunna utvecklas och växa. Vi vill säkerställa att riktlinjer och principer efterlevs samt främja inkluderande och jämlika arbetsplatser som präglas av mångfald.

Svea Bank som arbetsgivare ger gärna unga möjlighet till arbete och fortsatt professionell utveckling inom

## Ägare och styrelse

För Svea Banks ägare och styrelse är det viktigt att agera ansvarsfullt och tillvarata affärsmöjligheter som leder till hållbart värdeskapande.

Vår verksamhet bygger på våra kunders förtroende. Vi ska förvalta deras pengar, utveckla deras affärer, hjälpa dem att nå sina mål och trygga deras ekonomi. Det får aldrig vara något tvivel om att Svea Bank är en seriös och ansvarsfull aktör. För att vi ska kunna ha en hållbar och framgångsrik verksamhet behöver våra kunder veta att vi har den kunskap, det engagemang och den kompetens som krävs för att vara ett bra alternativ till de traditionella bankerna. Det är med andra ord centralt för vår verksamhet att vi utvecklas på ett hållbart sätt för att vi ska vara relevanta för våra kunder och uppdragsgivare även i framtiden.

koncernen. Det kan initieras genom en sommaranställning eller arbete inom någon av våra kundtjänstområden för att efter detta inte sällan ges möjlighet till vidare anställning i andra roller.

Finansbranschen växer med många nya företag och det är hård konkurrens om talangfulla och kompetenta människor. Inte minst är rekryteringar ofta inriktade på digital kompetens. Att hålla fast vid traditioner kommer inte belönas eller vara hållbart. Svea Bank är ett företag som löpande förändras och aldrig står still, det ligger i generna som ett entreprenörsföretag. För att kunna vara relevant på arbetsmarknaden krävs mer än ett intressant och utvecklande arbete. Allt viktigare är att vara en del av ett sammanhang där arbetsplatsen bidrar till samhällets förbättring. Vårt arbete med hållbarhet ska leda till att fler ska vilja tillhöra och med stolthet representera Svea Bank.

# Hållbarhetsorganisation

Vår verksamhet påverkar samhället runt omkring oss på de marknader vi verkar och vi strävar efter att skapa ett så positivt avtryck som möjligt. Det ramverk som består av policys, riktlinjer och instruktioner, uppföljning, rapportering och ansvar säkerställer att vår direkta påverkan i vår verksamhet efterlevs. Indirekt påverkar det våra kunder, leverantörer och samhället i stort.

## Styrning och ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för förvaltningen av Svea Bank. För en beskrivning av bolagets ansvarsfördelning och styrning, se bolagsstyrningsrapporten för 2022.

Vår hållbarhetspolicy syftar till att genomsyra alla verksamheter inom hela koncernen. Den utvärderas årligen och fastställs av styrelsen.

Verkställande direktören ansvarar för genomförandet av hållbarhetsarbetet.

Under 2022 beslutades att en hållbarhets kommitté ska upprättas med representanter från olika affärsområden och avdelningar. Kommittén kommer att rapportera direkt till verkställande direktör och den kommer att sammanträda minst fyra gånger per år. Kommittén ansvarar för att samordna och driva den övergripande hållbarhetsagendan. För att säkerställa att vi nyttjar vår förmåga och samarbetar mellan avdelningarna kommer det vid behov finnas ytterligare arbetsgrupper som jobbar med hållbarhet, tex kan det vara olika affärsområden som tar fram förslag för att hitta nya hållbara produkter eller medarbetare som vill arbeta med vissa specifika frågor.

Kommittén ska hjälpa till att möta det ökade behovet av kommunikation för att nå ut både internt inom vår organisation och externt.

För att säkerställa en effektiv styrning och sund förvaltning finns ett etablerat förhållningssätt.

Vårt förhållningssätt bygger på tre försvarslinjer med en tydlig ansvarsfördelning. **Den första försvarslinjen** består av affärsverksamhetens riskhantering inom affärsområden, produktområden och koncernfunktioner. Ledningen inom första linjen ansvarar för den kontinuerliga och aktiva riskhanteringen och äger riskerna inom respektive ansvarsområde. De säkerställer att det finns lämpliga processer och interna kontrollstrukturer på plats som syftar till att risker identifieras, bedöms, hanteras, övervakas, rapporteras och hålls inom koncernens riskaptit och ramverk för riskhantering. **Andra försvarslinjen** är en oberoende kontrollfunktion som riskkontroll och Compliance. De ansvarar för att regelbundet validera och utvärdera effektiviteten och lämpligheten av bolagets förfarande och åtgärder avseende riskhantering.

Funktionerna är oberoende från verksamheten och rapporterar till vd och styrelsen. **Tredje försvarslinjen** består av Svea Banks internrevision som är en oberoende kontrollfunktion och rapporterar till styrelsen och är därigenom oberoende i förhållande till den verkställande ledningen. Internrevisionens granskningar syftar till att skapa förbättringar i verksamheten genom oberoende utvärdering av processer för bolagsstyrning, riskhantering, och internkontroll. Väsentlighetsanalysen beaktas i internrevisionens årliga riskbedömning för att säkerställa att relevanta hållbarhetsaspekter ingår i revisionsplanen.







## Policys

Utöver den övergripande uppförandekoden arbetar vi efter en rad olika policys och styrdokument som tydliggör bolagets risker, hantering av risker samt vägen mot bolagets målsättningar.

Detta för att tydliggöra hur vi ska drivas långsiktigt och hållbart framåt, för att skapa tillväxt och utveckling av bolaget.

Våra policys finns lättillgängliga på vårt intranät för alla medarbetare. Policys omprövas varje år av styrelsen och eventuella förändringar som skett i lagstiftning eller i den löpande interna kontrollen uppdateras vid behov.

Hållbarhets policyn som togs fram under 2020 fastställer det ramverk och inriktning för hur Svea Bank ska bedriva sitt hållbarhetsarbete och hur det ska genomsyra verksamheten. Alla medarbetare i alla olika verksamheter i alla bolag inom Sverige och Europa omfattas oavsett vilken roll eller vilka arbetsuppgifter medarbetaren har.

Nedan i tabellen finns ett urval av olika policydokument och riktlinjer.

### Ett urval av Policydokument fastställda av styrelsen

- Group risk Policy
- Policy for Risk Control Function
- Policy for Financial Reporting
- Policy for Sustainability
- Policy for Group Anti Money Laundering
- Policy for International Financial Sanctions
- Policy for Internal Governance and Control
- Operational Risk Policy
- Policy for Compliance and Compliancefunktion
- Policy for Model Risk Management
- Policy for Data Protection

### Riktlinjer

- Instruction for Incident reporting
- Instruction for Process mapping
- Instruction for Reporting of events of material significance
- Instruction for self-assessment of operational risks
- IT Disaster recovery plan

### Riktlinjer/Policys för personal

- Code of Conduct
- Policy för Whistleblowing
- Policy for Succession and Diversity of Board of Directors and Staff



## Hållbarhetsarbete

Klimatförändringarna är en av samhällets främsta utmaningar. Vi vill fortsatt arbeta för vår direkta klimatpåverkan, dels genom förändringar i våra lokaler och beteenden, dels genom att hjälpa våra kunder genom finansiering på ett ansvarsfullt sätt. Vår bedömning hur Svea Bank i det kortare perspektivet påverkas av klimatrelaterade risker anses vara liten då vi inte har några stora fastighetsrelaterade investeringar. På längre sikt finns naturligtvis en osäkerhet i global ekonomi, utmaningar i ett förändrat kundbehov och kostsamma investeringar i omställningar av teknik eller i samhället. Samtidigt finns det möjligheter i form av ett ökat finansieringsbehov hos våra kunder både inom privat- och företagssektorn.

Vi vill att miljöfrågor ska ha en tydlig plats i vår dagliga verksamhet där vi ska ha klimatsmarta och miljövänliga lösningar utifrån olika perspektiv. Vi ska verka för att öka medvetenheten och engagemanget hos våra medarbetare i hållbarhetsfrågor genom kommunikation, dialog och kompetenshöjande åtgärder. För att vi ska veta hur vi ska verka så vägleds vi av hållbarhetspolicyn som styrelsen har tagit beslut om.

## Våra hållbarhetsaspekter

Det finns två aspekter vi valt ut och som är särskilt viktiga för vårt hållbarhetsarbete. Dessa är att vi agerar och upplevs som en pålitlig finansiell aktör och att vi är en attraktiv arbetsgivare. Vi förstår att vi måste värderas högt inom dessa för att bli mer framgångsrika med vår verksamhet. Om det omvända skulle ske, att vi brister inom något av områdena, riskerar verksamheten att inte vara hållbar.

Olika länder kan ha olika lagar och regler men koncernens medarbetare, partners och styrelse förväntas efterleva våra värdeord, Engagemang, Kompetens och Handlingskraft samt att känna till och ansvara för att följa våra policys och etiska principer. Dessa beskrivs i vår uppförandekod, Code of conduct.

## Avgränsningar

Hållbarhetsrapporten omfattar konsoliderad situation, där Svea Bank med dess filialer står för huvuddelen av verksamheten. Gällande policys och etiska regler omfattar den totala koncernen med avgränsningar för lokala skillnader i respektive land.

Ansvar och förståelse för hållbarhetsrelaterade frågor är viktigt både på en koncernnivå och i lokalt bolag.

Genom att utgå från vår omvärld och våra intressenters viktigaste frågor har vi gjort en analys över vilka hållbarhetsaspekter som är mest väsentliga för Svea Bank. Förutom ovan nämnda frågor har även de övergripande områdena miljö, sociala förhållanden, personalfrågor, respekt för mänskliga rättigheter, antikorrupcion och styrningsfrågor beaktats



## Fokusområden

Under 2022 har vi fokuserat på hur hållbarhet ska integreras mer i vår verksamhet genom att utarbeta vår roadmap med aktiviteter för de kommande åren. Vår verksamhet är till stor del digital och vi har en relativt liten direkt påverkan på klimat och resursförbrukningen.

### Utbildning

Svea har under året arbetat med att öka kompetensen inom hållbarhetsområdet genom extern rådgivning. Vi har också anordnat workshoppar för dels medarbetare som direkt arbetar med hållbarhetsfrågor men även för alla affärsområdeschefer och stabschefer. Arbetet har syftat till att öka medvetenheten, skapa dialog och samsyn kring önskade fokusområden för Svea samt att hitta ett lämpligt arbetssätt framåt i arbetet.

### Tjänsteresor

Antalet tjänsteresor har fortsatt begränsats eftersom nya sätt att mötas och tekniska lösningar har möjliggjort att vi har god kvalitet i digitala möten. Vikten av upprätthållandet av nära relationer med våra kunder, i enlighet med vår affärsidé, vision och våra värderingar, har ändå inneburit att visst resande har genomförts. I dialog med kunderna har de i större utsträckning också önskat viss förändring av mötesstrukturen, med fler digitala möten.

### Lokaler

Sveas lokaler är moderna och har anpassats väl efter miljöanpassad standard som syftar till begränsad miljöpåverkan. Vi har utökat möjligheterna till digitala möten med förbättrad kamera- och ljudutrustning likväl som kontorslokaler som anpassats bland annat för distansmöten.

### Avfall

Tillgång till källsorteringskärl och återvinning finns på alla våningsplan lätt tillgängligt för att ge möjlighet till god hantering av avfall.

### Tjänstebilar

Under 2022 har fortsatt anpassning av tjänstebilspolicyn genomförts. Det har syftat till att väsentligt minska miljöpåverkan och styra till endast användande av elbilar eller hybridbilar. Information till de medarbetare som omfattas av möjlighet att ha tjänstebil har givits. De har engagerats i miljöfrågan på detta sätt.

### Jämställdhet ledning/styrelse/personal

Svea arbetar aktivt för att ha ett öppet och inkluderande klimat där alla medarbetare har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i arbetslivet, vad gäller kunskap och kompetens, kön, ålder, etnicitet, religion, övertygelse, funktionshinder, sexuell läggning eller livssituation.

Vi upplever oss jämställda och har en förhållandevis jämn fördelning av kvinnor och män.

## Hållbarhetsrisker

### Hantering av risker

För att ta tillvara möjligheter och motverka risker har bolaget en tydlig struktur med policys och riktlinjer. Ansvar för hållbarhetsrelaterade frågor innehåller ytterst av styrelse, Vd och koncernledning. Hållbarhetschefen ansvarar för det operationella hållbarhetsarbetet i verksamheten. Operativa risker definieras som risker för förluster till följd av Personrisk, Processrisk, IT- och säkerhetsrisker samt extern risk.

Operativa risker finns inom all finansiell verksamhet, såsom mänskliga fel, förändrad efterfrågan, omvärld, datasäkerhet, penningtvätt, bedrägerier och annan typ av kriminell verksamhet.

Att identifiera och hantera men även förebygga hållbarhetsrisker är ett oavbrutet arbete, för att motverka detta både genom tillhandahållande av tydliga riktlinjer, systemstöd och utbildning men också genom information för att säkerställa att vi når en hållbar utveckling. Svea bedriver sin verksamhet i 17 länder, med en huvudsaklig koncentration i Norden, detta innebär att Sveas banks verksamhet kan påverkas negativt av eventuell oro i omvärlden

Bolaget tillämpar flera olika metoder för att identifiera och hantera operativa risker.

Väsentliga aspekter	Riskbeskrivning	Risker	Styrning
<b>Pålitlig finansiell aktör</b>			
Ansvarsfull kreditgivning	Risken utgör brister i kreditbedömningsprocesser och/eller felaktig regelefterlevnad	Hög skuldsättning Ökade kreditförluster	Arbeta aktivt med god affärsetik, måttfull marknadsföring Kompetensutveckling
Datasäkerhet	Risken med brister i hantering av personlig och företagsinformation	Information- och dataläckor med följd av sanktioner eller skadestånd och försämrat anseende	Förbättra och utveckla säkerheten inom IT Obligatoriska utbildningar
Antikorruption, Motverkande av penningtvätt, terrorism och annan brottslighet	Risken är kopplade till bankens produkter som nyttjas i ett kriminellt syfte, främst bedrägerier, penningtvätt och korruption	Sanktioner, mista tillstånd och minskat förtroende	Polycys, God kundkänedom, uppdaterade system och utbildningar
<b>Attraktiv arbetsgivare</b>			
Hälsa	Risken är kopplad till ohälsa, sjukdom och krissituationer	Sjukfrånvaro och minskad effektivitet	Bidra till friskare individer genom bra arbetsmiljö och hälsofrämjande åtgärder
Utbildning/information	Risken kan kopplas till sämre beslutsunderlag och bristande regelefterlevnad	Kompetensbrist, Påverkad kvalitet i utfört arbete	Digitala utbildningar, introduktions- och avslutssamtal, individuella uppföljningar samt introduktionsdagar
Mångfald/jämställdhet	Risken är kopplad främst till kränkande särbehandling och sociala förhållanden	Bibehålla/attrahera medarbetare, innovationsförmåga. Minska risker avseende personberoende	Öppet affärsklimat, inkludering, medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar. Arbeta med kontinuerlig successionsplanering framförallt gällande nyckelpersoner.
Diskriminering	Risken är kopplad till kränkande särbehandling	Bibehålla/attrahera medarbetare	Öppna kontorslandskap, tillgänglighet, ledarskap, nolltolerans
Arbetsmiljö	Risken är kopplad till en fysisk eller psykisk miljö med negativ påverkan för hälsan	Minskad lösningsförmåga, arbetsskada	Stimulerande arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter Engagerade medarbetare Arbetsmiljöundersökning
Miljö	Risken är kopplad till negativ påverkan i miljö- och ekosystemet	Kunder och leverantörer som inte är omställningsbenägna mot en mer hållbar verksamhet. Den egna verksamhetens fossila utsläpp eller liknande	Mål och nyckeltal för belastning av miljön Uppförandekod för kunder och leverantörer
<b>Sociala förhållanden och respekt för mänskliga rättigheter</b>	Risken framför allt kopplad till sociala förhållanden som arbetsgivare men också kopplat till kunder och leverantörer	Ökad social utsatthet Försämrat anseende	Polycys och uppförandekoder, kreditprocesser och god kännedom om kunder och leverantörer
<b>Styrningsfrågor</b>	Risken förknippas med bristande regelefterlevnad och sämre beslutsunderlag	Bristande hållbarhet och påverkad kvalitet Försämrad kundnöjdhet Ökade kreditförluster	Polycys och styrdokument Visselblåsartjänst



## Pålitlig finansiell aktör

Vår målsättning är att arbeta för att inkludera alla grupper i samhället och ser oss som ett komplement till de stora bankerna. Vår möjlighet till positiv påverkan sker bland annat genom vår tjänst skuldfinansiering där vi hjälper personer som sitter i en svår ekonomisk situation. Det är personer som har betalningsanmärkningar, skulder hos inkassobolag och hos Kronofogden. Dessa personer får sällan lån hos någon annan aktör och när vi i ett nära samarbete med kunden kan samla ihop skulder till ett lån ger det bättre förutsättningar för mindre skuldsättning. Inom skuldfinansiering arbetar vi med säkerhet på våra lån, tex säkerheter i kundens fastighet eller bostadsrätt i stället för att den blir aktuell för utmätning.

En stor del av Svea Banks försäljningsarbete präglas av de tre delar som hållbarhet består av: ekonomisk hållbarhet, social hållbarhet och miljömässig hållbarhet. Ur ett ekonomiskt perspektiv strävar alltid Svea Bank efter att utveckla och finna långsiktiga finansiella lösningar som gör att vi tillvaratar möjligheterna för hållbar och fortsatt tillväxt oavsett om det gäller företagare eller privatpersoner. Affärsprocesserna präglas av en rak och ärlig dialog där alla känner sig inkluderade och stor vikt läggs vid att utbilda kunderna med om mål för att säkerställa en hållbar affär som gynnar båda parter både på kort och lång sikt. Genom ovan beskrivna tillvägagångssätt bidrar vi till en mer hållbar utveckling samtidigt som vi uppfyller kundernas behov och önskemål.

Vår verksamhet är till den största delen koncentrerad till de nordiska länderna, en region som normalt har en låg förekomst av korruption. Svea Bank respekterar mänskliga rättigheter och grundläggande principer om arbetsvillkor, miljö och klimathänsyn och vi arbetar aktivt för att motverka terrorfinansiering, penningtvätt och bedrägerier. Detta oavsett var i världen vår verksamhet bedrivs. Enligt lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism måste vi ha god kundkänedom och god insyn i våra kunders affärer. Vi riskerar sanktioner och att mista tillstånd att bedriva bankverksamhet om verksamheten inte sköts enligt de lagar och direktiv som reglerar finansmarknadens aktörer.

Svea Bank har system och rutiner för att upptäcka och rapportera misstänkta fall av penningtvätt, finansiering av terrorism eller annan brottslighet. Vi genomför också kontinuerliga riskbedömningar av kunder, tjänster och produkter. Som bank är det viktigt att bedriva en ansvarsfull verksamhet och säkerställa god styrning och kontroll samt förebygga risker. Svea Bank är till stor del beroende av förtroende från våra kunder, tillsynsmyndigheter och andra intressenter. Ett minskat förtroende bland konsumenter riskerar att inlåningen blir lägre som i sin tur försämrar möjligheten att finansiera andra kunders lån. Det är mycket viktigt att vi identifierar och hanterar alla potentiella risker. Vi ser regelbundet över våra kreditgivningsprocesser för såväl privatpersoner som företag. Bolaget följer

regelbundet upp samtliga interna policyer och styrdokument för att säkerställa att dessa efterlevs.

Det är viktigt för oss att våra kunder känner förtroende för oss men även för att upprätthålla förtroendet för marknaden i stort. Sunda finanser skapar en stabil grund och möjligheter för att växa och investera långsiktigt.

Vi strävar efter att vara enkla och tydliga med en ansvarsfull kreditgivning. För att fånga upp potentiella eller faktiska händelser som bryter mot bolagets affäretik finns en visselblåsarfunktion där medarbetare anonymt kan rapportera interna och externa händelser eller överträdelser. Under 2022 har inga överträdelser rapporterats via denna funktion.

Svea Bank arbetar kontinuerligt med att utveckla och förbättra alla typer av säkerhetsfrågor inom IT. I takt med att information i allt större utsträckning skickas elektroniskt ökar kraven på att ha ett väl utvecklat säkerhetstänk genom hela verksamheten. Vi arbetar proaktivt med regelefterlevnad och säkerhetsfrågor för att försäkra oss om att vi lever efter de regelverk och krav som ställs på verksamheten. Bolaget har ett incidentrapporteringssystem för att snabbt kunna fånga upp eventuella frågor inom Arbetsmiljölagen och GDPR.

Svea ser som sitt uppdrag att sprida kompetens och omvärldsbevakning inom sitt verksamhetsområde och erbjuder därför ett brett utbud av artiklar, webinarier och poddar som tas fram i samarbete med kunder och partners.

Du hittar även en hel del tips och inspiration, här nedan kan du läsa några, men det finns massor av intressant att ta del av på vår hemsida [www.svea.com](http://www.svea.com)

### Artiklar

Smarta tips för företagarens plånbok; <https://www.svea.com/se/sv/foretag/artiklar-och-tips/content/smarta-tips-f%C3%B6r-f%C3%B6retagarens-pl%C3%A5nbok/>

Så blir du en vinnare i lågkonjunktur; <https://www.svea.com/se/sv/foretag/artiklar-och-tips/content/s%C3%A5-blir-du-en-vinnare-i-l%C3%A5gkonjunktur/>

Ung med entreprenörsdrömmar – så ska du tänka; <https://www.svea.com/se/sv/foretag/artiklar-och-tips/content/ung-med-entrepren%C3%B6rsdr%C3%B6mmar-s%C3%A5-ska-du-t%C3%A4nka/>

### Webbinarier

Så blir du en vinnare i lågkonjunktur; <https://www.youtube.com/watch?v=dXOWviY1IRk>

Betallösningar i Norden; [https://www.youtube.com/watch?v=iqS-D\\_4ZjC4](https://www.youtube.com/watch?v=iqS-D_4ZjC4)







## Attraktiv arbetsgivare

Att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder våra medarbetare ett utvecklande, hälsosamt och därmed hållbart arbetsliv är strategiskt viktigt för vår verksamhet och för respektive medarbetare. Vi ska ge möjlighet för varje medarbetare att utvecklas maximalt och att på så vis känna glädje över att kunna bidra med värde till våra kunder. Vi strävar efter att alla ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vi tror på att alla mår bra av att mötas och samarbeta för att hitta smarta lösningar till våra kunder.

Alla våra nyanställda genomgår en introduktionsdag för att de ska känna sig välkomna och snabbt få en inblick i bolagets verksamhet och dess olika avdelningar. Dessa sker i våra lokaler men kan också genomföras digitalt om det anses nödvändigt.

Det är viktigt för oss att ha en arbetsplats som genomsyras av en kultur där det är självklart att prioritera kompetens, hälsa och jämställdhet. Vi arbetar för att ha ett gemensamt förhållningssätt för hur vi uppträder och kommunicerar gentemot varandra, våra kunder, leverantörer och andra externa intressenter.

Kompetens är ett av våra kärnvärden och alla medarbetare erbjuds förutsättningar för att utvecklas och möjligheter att ta ansvar och driva sin egen förändring. Vi ser gärna en lärandekultur där vi delar med oss av våra erfarenheter och kunskaper.

I Sverige har vi tillsammans med en partner startat upp ett talangprogram som ger nya utvecklare en start på karriären. Programmet startade upp under hösten med sju deltagare.

### Läs mer här

<https://www.svea.com/se/sv/foretag/artiklar-och-tips/content/s%C3%A5-attraherar-svea-sv%C3%A5rfl%C3%B6rtade-utvecklare/>

Under 2022 startade vi upp en nano-utbildning i Informationssäkerhet. Den löper under ett år och omfattar alla medarbetare och konsulter i Svea-koncernen. Utbildningarna är obligatoriska och följs upp kontinuerligt. Ytterligare utbildningar inom områden såsom GDPR, Anti-korruption, Uppförandekod och Incidentrapportering. Alla utbildningar löper enligt ett årshjul och repetitioner kommer att skickas ut.

Arbetsmiljö och hälsa är viktigt för den hållbara medarbetaren. I början av året då pandemin fortfarande pågick fortsatte situationen med en stor del hemarbete. Detta har fått bestående effekter i form av mer digitala möten. Många ser idag som en självklarhet att fortsätta med de väl fungerade arbetssätten för att fortsätta arbeta mer digitalt och kunna välja det sätt som fungerar bäst i olika forum. Möjligheten till ett visst distansarbete kvarstår både för att underlätta till en flexibel vardag, men också för att arbetssättet är så väl fungerande och tidsbesparande. Vi uppmuntrar och främjar till hälsoaktiviteter, och vill uppmuntra till rörelse och variation genom funktionella arbetsplatser. Motionslopp, bland annat Våruset och Blodomloppet i Sverige men också Företagsmaraton, ett maraton i stafettprincip i Helsingfors. Det finns möjlighet att under arbetstid lämna blod, i Finland via Röda Korset och i Solna via blodbussarna som regelbundet besöker Solna. Vi arbetar också med lönekartläggningar och att ge stöd under rekryteringsprocessen och även uppmuntra sökande från länder utöver de regioner och områden där vi har verksamhet.

Under 2022 har vi implementerat ett nytt verktyg, Brilliant, för att mäta medarbetarnöjdhet. Medarbetarundersökningen består av 46 frågor som kommer att ligga till grund för att försäkra oss om att våra medarbetare är fortsatt nöjda och för att kunna ta korrekta beslut.

Under pandemin genomfördes det specifika medarbetarundersökningar relaterade till den speciella situationen som pandemin och hemarbetet innebar. Nu kommer undersökningarna standardiseras och genomföras på en bredare nivå. Under 2023 kommer vi att kunna följa uppsatta KPIer i undersökningarna.

Filialen i Finland har sin medarbetarundersökning tillsammans med Signi och har även blivit certifierade hos Future Workplace där de är listade enligt eNPS index för allmän tillfredsställelse som ökade till 85 på en skala upp till 100.

Vi som arbetsgivare åläggs ett allt större ansvar för att minska arbetsrelaterad ohälsa. Chefer förväntas fånga upp tidiga tecken på ohälsa hos medarbetare och snabbt kunna erbjuda åtgärder. Under året har stöd och riktlinjer givits till chefer i syfte att ge dem bästa möjlighet att arbeta för ett gott mående hos våra medarbetare.



## Nyckeltal

### Personalomsättning 2022 2021 2020

Personalomsättning %	17%	12%	8%
----------------------	-----	-----	----

Målsättning < 15%

### Sjukfrånvaro 2022 2021 2020

Sjukfrånvaro %	5%	3%	4%
----------------	----	----	----

Målsättning < 5%

### Fördelning kvinnor och män 2022 2021 2020

Kvinnor	55%	55%	55%
---------	-----	-----	-----

Män	45%	45%	45%
-----	-----	-----	-----

Målsättning 50/50

### Åldersfördelning % 2022 2021 2020

Ålder yngre än 30 år	29%	30%	32%
----------------------	-----	-----	-----

Ålder 31-50 år	49%	53%	51%
----------------	-----	-----	-----

Ålder mer än 51 år	22%	17%	16%
--------------------	-----	-----	-----

Målsättning: En så jämn fördelning som möjligt mellan åldersgrupperna

### Tjänstebilar, el och Hybrid 2022 2021

% av tjänstebilspool	44%	13%
----------------------	-----	-----

Målsättningen är att till utgången 2024 är > 75%

## Nyckeltal hos leverantörer

Under 2023 påbörjas ett arbete med att ta fram nyckeltal på våra leverantörer och hur stor andel som skrivit under vår uppförandekod.

# Våra kärnvärden



## Engagemang

Vi skapar personliga relationer genom att vara tillgängliga, lyhörda och genom att ha kundens affär i fokus.



## Kompetens

Vi delar med oss av vår erfarenhet, kunskap och innovation och garanterar en hög kvalitet i våra tjänster.



## Handlingskraft

Vi agerar konsekvent för kundens affärsnytta och är alltid flexibla och lösningsorienterade.

# Svea Bank i samhället

## Ansvarsfull Samhällsaktör

Klimatfrågan är kanske den viktigaste frågan som innebär att vi behöver anpassa oss till att klimatet och samhället kommer att förändras och bidra med nya lösningar. Finanssektorn förväntas spela en roll för att stödja nationella och internationella hållbarhetsmål samt för att underlätta övergången till ett samhälle med lägre koldioxidutsläpp. Vår omvärld ställer krav på att finansiella produkter och tjänster ska tillhandahållas på ett sätt som främjar eller som inte skadar ekonomiskt välbefinnande, miljö och socialt välbefinnande.

Miljökraven och EU:s handlingsplan gällande miljön för en hållbar ekonomi har resulterats i EU taxonomin. Den definierar bland annat vad som är gröna investeringar och ställer krav på företag att redovisa hur deras verksamheter lever upp till dem.

Svea Bank kan bidra genom ansvarsfull utlåning där konsumenternas intressen beaktas – särskilt betalningsförmåga och lämplighet – innan det ingås ett kreditavtal. Det är också viktigt med inkluderande finansiering som omfattar individer, grupper och mindre företag där traditionella strukturer och produkter inte fungerar. Kreditgivningen tar hänsyn till olika aspekter som hållbarhet, återbetalningsförmåga men också bedöms kunden ur en etisk aspekt och företrädarna måste klara våra bakgrundskontroller.

Bankernas och andra finansiella institutioners verksamhet är ständigt under kontroll, inte bara av lokala och internationella tillsynsmyndigheter, utan också av kunder, anställda och investerare.

## Hållbart informationsarbete

Svea anser att hållbarhet omfattar att värna om människors personliga integritet. Digitaliseringen möjliggör ett datadrivet förbättringsarbete som driver effektivitet, tillväxt och innovation. Data möjliggör användning av artificiell intelligens, smarta analyser och datadrivna beslut som innebär ett mervärde för människor.

Sveas fokus på digitalisering styrs av vår önskan att skapa ett hållbart mervärde för människor och samhället genom att ta fram tekniska lösningar som skyddar människors personliga integritet. För att uppnå detta mål jobbar vi aktivt med att integrera dataskydd i våra processer och tjänster och ständigt förbättra vår informationssäkerhet.

Vad Svea Banks intressenter tycker och har behov av när det kommer till hållbarhet är viktigt för oss då det påverkar och lägger grund för vårt hållbarhetsarbete. Framför allt då bank- och finansieringsverksamhet grundar sig på förtroende och tillit. Vi tror att detta förtroende är något som förtjänas genom ett ansvarsfullt agerande, där såväl interna som externa intressenters förväntningar avseende etiska och hållbara affärsprinciper, måste beaktas och efterlevas.

Vår kundtjänst som finns lokaliserad på tre olika orter, vilket innebär en fördel i lokal kännedom och som ger arbetstillfällen. Kundtjänst är ofta den första kontakten, där vi vill ge ett snabbt samt ett professionellt bemötande. Vår kundtjänst talar 13 språk utöver svenska, vi värdesätter att möta kunder och gäldenärer på ett begripligt sätt, det ger en trygghet att få tala sitt eget språk när man har frågor och de ibland komplexa tjänster som Svea Bank erbjuder. Young E-business of the Year är ett viktigt engagemang för Svea Bank. Tävligen riktar sig till personer mellan 15 och 25 år.

– Ungt entreprenörskap är framtiden. Svea Bank är ett företag som genomsyras av entreprenöranda. Därför är det självklart för oss att stötta unga entreprenörer och lyfta framtidens E-business säger Erik Laaksonen, Svea Bank.

### Artikel

Young E-business of the Year – tävligen som lyfter unga digitala entreprenörer; [www.svea.com/se/sv/foretag/artiklar-och-tips/content/young-ebusiness-of-the-year-t%C3%A4vlingen-lyfter-digitala-entrepren%C3%B6rer/](http://www.svea.com/se/sv/foretag/artiklar-och-tips/content/young-ebusiness-of-the-year-t%C3%A4vlingen-lyfter-digitala-entrepren%C3%B6rer/)

På grund av dataskyddsförordningen, GDPR, General Data Protection Regulation så lägger vi stort fokus på att värna om våra kunder och anställdas personliga uppgifter. Företaget har processer för att bevaka att personuppgifter hanteras korrekt och att uppgifterna har lagligt stöd. All personal har gått en digital utbildning inom GDPR.





## Branschsamarbeten

Svea Bank följer även utvecklingen av lagar, förordningar och praxis genom att vara involverade i de branschföreningar som är relevanta för verksamheten. Bland dessa kan nämnas Svenska Bankföreningen,

Finansbolagens förening, Inkassoföreningen och Sveriges annonsörer, vilket gör att vi följer de senaste riktlinjerna för att hantera etiska frågor.

## CSR & Sponsring

### CSR

Svea Bank deltar sedan flera år i olika samarbeten men i år har ett stort fokus av självklara skäl varit hjälp till Ukraina. Svea bank har bidragit med medel och bilar för att hjälpa utsatt människor i Ukraina, personalen har haft insamlingar och till julen hade vi insamling i form av hjälppaket utav förnödenheter. Men vi har också bidragit till bland annat Stockholm Stadsmission, Barncancerfonden och Hjärnfonden. Filialen i Finland har ett Gold Sponsorship med Team Rynkeby som samlar in pengar till svårt sjuka barn och deras familjer.

Bolaget har sedan länge ett långt och givande samarbete med Ung Företagsamhet. UF är en ideell och obunden organisation med syfte att tillsammans med skolan samverka med näringslivet genom entreprenörskap.

Även utbildning har blivit en del av vårt bidrag till samhället. Ekonomi och pengar är en grundläggande del i vår kärnverksamhet precis som utbildning. Vi har sedan många år tillbaka en stark utbildnings-verksamhet riktad mot företag, vad som kanske inte är lika känt är att vi även utbildar ungdomar inom privatekonomi. Vår bok kring privatekonomi vänder sig till ungdomar och under 2022 har vi också varit på besök hos Östra Real skola och Magelungen gymnasium men även haft besök av elever från Sjödalsgymnasiet på plats hos oss för intervjuer i skolarbete samt klasser som besöker oss som företag.

Under 2022 så har vi fortsatt haft löpande våra kurser både digitala och fysiskt då efterfrågan finns för båda formerna, för vissa kunder skraddasydda och andra öppna för alla.

### Sponsring

Vårt bidrag till föreningslivet är ett konkret exempel på vårt bidrag till samhället. Närheten i Solna bidrar till samarbeten med AIK Fotboll, AIK United och Vi lirare, men vi är också engagerade i Sollentuna fotboll och Johanna Gelfgren, en ung och framgångsrik trailrunning-löperska.

Ett annat område som Svea Bank är engagerade inom är svensk travsport. Det sker genom sponsring av exempelvis Elitloppet.

Den finska filialen har under året startat ett faddersarbete med Gubbe, ett finskt bolag som erbjuder seniortjänster för att minska ensamhet hos äldre. Bolaget erbjuder unga ett arbete samtidigt som de äldre får hjälp och sällskap under dagen.

# Rapportering i enlighet med EU:s taxonomi

Taxonomiförordningen (EU 2020/852) är ett nytt EU-regelverk som trädde i kraft 1 januari 2022 och som medför en rapporteringsskyldighet för företag som omfattas av krav på hållbarhetsrapportering enligt EU:s direktiv om hållbarhetsrapportering (NFRD). Även om taxonomin redan är gällande, är regelverket ännu inte komplett och vissa övergångsregler gäller för rapporteringen under de första åren.

Företag som omfattas av EU-direktivet om icke-finansiell rapportering (NFRD), det vill säga stora företag av allmänt intresse med fler än 500 anställda behöver rapportera i enlighet med taxonomin i sin hållbarhetsredovisning. Svea Bank definieras som ett NFRD företag och faller in under de krav som gäller för kreditinstitut.

Taxonomin är ett klassificeringssystem som definierar kriterier för när olika verksamheter ska bedömas som miljömässigt hållbara. Syftet med taxonomin är att skapa standardisering och öka jämförbarheten. Under perioden då övergångsreglerna gäller ska rapporteringen endast innefatta en sammanställning av andelen av Svea Banks tillgångar som omfattas av EU taxonomin. Att en tillgång omfattas innebär att motparten eller den underliggande tillgången ingår i taxonomin och kan bedömas utifrån taxonomins kriterier.

Svea Bank har valt att för räkenskapsåret 2022 rapportera i enlighet med Bankföreningens förslag på rapporteringsmall för taxonomiupplysningar.

## Metodbeskrivning för rapporteringen

Företag som är skyldiga att rapportera enligt NFRD har i sina årsredovisningar för 2021, publicerat hur stor andel av verksamhetens omsättning och kapitalkostnader som omfattas av taxonomin. Därmed kan företagens exponeringar bedömas utifrån taxonomin som tillsammans med hushållsexponeringar avseende fastighet, utgör den del av andel av Svea Banks tillgångar som omfattas av taxonomin. Övriga hushållstillgångar omfattas för närvarande inte av taxonomin.

Antalet företag som publicerat hur stor del av verksamheten som omfattas av taxonomin är fortfarande inte fullständigt, varför Svea Bank för 2022 endast använder den rapporterade andelen av omsättningen i vår beräkning. Inga estimat är tillättna i den obligatoriska rapporteringen varför exponeringen mot företag som inte är skyldiga att rapportera inte kan bedömas utifrån taxonomin.

Svea Banks rapportering baseras på konsoliderad situation. Taxonomirapporteringen för tillgångar på balansräkningen framställs med data från bankens interna system

Tillgångar	Andel av totala tillgångar, %
Exponeringar mot ekonomisk verksamhet som omfattas av taxonomin	5,28%
Exponeringar mot ekonomisk verksamhet som inte omfattas av taxonomin	36,44%
Exponeringar mot stater, centralbanker och överstatliga emittenter	6,99%
Derivat	0,04%
Exponeringar mot företag som inte omfattas av NFRD	26,17%
Handelsportfölj	0,00%
Interbanklån på anfordran	5,47%
Summering av andra tillgångar som inte ingår i post 1-7	19,62%
<b>TOTALA TILLGÅNGAR ENLIGT KONSOLIDERAD SITUATION</b>	<b>100,00%</b>

# Utblick mot 2023

Året 2022, ett år av krig, energikris, inflation och instabilitet, ingen såg nog allt detta komma i den omfattningen och så snabbt.

Vår verksamhet i Ukraina har fortsatt stort fokus och vi kommer att stötta medarbetarna på alla sätt som vi kan. Svea Bank har naturligtvis påverkats av den instabila omvärld som vi just nu ser, precis som alla andra men genom våra medarbetare och stabila kunder kunde vi fortsätta att utvecklas och växa.

Under 2023 kommer kommittén arbeta med ett flertal frågor, både nya och gamla, för att vi hela tiden ska utvecklas och förändras. Vi kommer att se över våra mål och därmed även nyckeltal för att kunna bredda dem och se vilka fler som vi vill kunna följa upp i vårt hållbarhetsarbete. Under 2023 kommer även de medarbetarundersökningar som vi ska genomföra under året ge oss information och ge oss möjlighet att följa upp det som vi behöver förändra och ge oss bra beslutsunderlag för att vi ska nå våra mål.

Vi kommer att arbeta vidare med att främja hälsofrågor och arbeta med individuella mål för att hålla nere sjukfrånvaron och för att alla medarbetare ska känna sig inkluderade.

Vi kommer att tillsammans med Svenska Bankföreningen och andra banker uppmärksamma problemet att allt fler människor utsätts för bedrägerier i ett initiativ med konkreta tips och råd om hur man kan skydda sig, detta är en del i ett ständigt arbete för att motverka brottslighet, där vi på alla fronter jobbar vidare med säkerhetsfrågor.

Vi vill att alla medarbetare ska arbeta engagerat, kompetent och med stor handlingskraft.



## Styrelsens underskrifter

---

**Anders Lidfelt**  
Ordförande  
Styrelseledamot

---

**Lennart Ågren**  
Styrelseledamot  
Verkställande direktör

---

**Anders Ingler**  
Styrelseledamot

---

**Anders Hedberg**  
Styrelseledamot

---

**Mats Kärsrud**  
Styrelseledamot

---

**Mats Hellström**  
Styrelseledamot

---

**Anna Frick**  
Styrelseledamot

# Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Svea Bank AB (publ), org.nr 556158–7634

## Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

## Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av *hållbarhetsrapporten* har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

## Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, den 27 april 2023

BDO Mälardalen AB

Per Fridolin  
Auktoriserad revisor

**SVEA**

The logo consists of the word "SVEA" in a bold, white, sans-serif font. A horizontal teal bar is positioned directly beneath the text, extending across its width.