

Hållbarhetsrapport

I härpå följande avsnitt av förvaltningsberättelsen över räkenskapsåret 2017 avges Svea Ekonomi AB:s första hållbarhetsrapport. Hållbarhetsrapporten omfattar moderbolaget Svea Ekonomi AB (org.nr. 556489-2924) och samtliga enheter som konsolideras i Svea Ekonomi AB:s koncernredovisning 2017. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagens 6e och 7e kapitel.

Vid upprättande av hållbarhetsrapporten har i vägledning hämtats från Global Reporting Initiatives (GRI) Standarder för hållbarhetsrapportering men riktlinjerna har inte tillämpats till fullo. I de fall resultatindikatorer har upprättats med vägledning i GRI så har detta angivits i hållbarhetsrapporten.

Eftersom detta är Svea Ekonomi AB:s första hållbarhetsrapport är 2017 basår för data- och informationsinsamling. Det innebär även att inga väsentliga förändringar i tillämpandet av principer för rapportering eller rapporteringens omfattning har förekommit.

Affärsmodell

Svea Ekonomikoncernen är en finansiell företagsgrupp med verksamhet i ett flertal europeiska länder. Gruppen erbjuder administrativa och finansiella lösningar för små och stora företag i alla branscher. Förutom traditionella tjänster som fakturaservice, factoring, fakturaköp, kreditinformation och inkasso erbjuder Svea Ekonomi också betallösningar för e-handel, mobil och butik. Vi erbjuder även in- och utlåning till privatpersoner samt valutaväxling och giroservice.

Väsentlighetsanalys

Inför upprättandet av hållbarhetsrapporten har företagsledningen i flera steg genomfört en analys över vilka hållbarhetsaspekter som är mest väsentliga för Svea Ekonomi och var koncernen har störst påverkan. Både risker och möjligheter relaterade till hållbart företagande har analyserats och de övergripande områden som beaktats är miljö, sociala förhållanden, personalfrågor, respekt för mänskliga rättigheter, antikorrupktion och styrningsfrågor.

Väsentlighetsanalysen har utförts under hösten 2017 och grundar sig på intressentdialoger, omvärldsanalyser över mega- och branschtrender, samt relevanta hållbarhetsinitiativ.

Att inkludera intressenternas åsikter och förväntningar är för Svea Ekonomi en självklarhet, 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. Tabellen nedan visar en sammanställning över dialogformer och intressentgrupper som inkluderats.

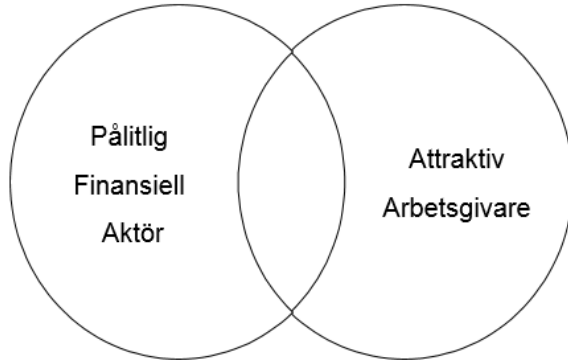
Intressentgrupp	Dialogform
Ägare/Ledning	Direkt dialog
Styrelsemedlemmar	Direkt dialog
Kunder	Direkt dialog
Medarbetare	Enkätundersökning

Resultatet från genomförda workshops och intervjuer visar samstämmighet mellan intressentgrupperna avseende vilka hållbarhetsfrågor som är viktigast för Svea Ekonomi. Data och IT-säkerhet, kompetenta medarbetare samt aktivt arbete för att motverka terrorfinansiering och penningtvätt är några av de områden som lyfts fram. Vidare visar enkätundersökningen att medarbetare värderar en hälsosam arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

Av de fem områden som årsredovisningslagen nämner som obligatoriska att ta ställning till i hållbarhetsrapporten, har mänskliga rättigheter i leverantörsledet inte bedömts vara väsentligt för Svea Ekonomi med motivering att andelen riskleverantörer ur detta hänseende, givet koncernens verksamhet, är begränsad. Däremot är diskriminering och tillhörande riskhantering beskrivet i avsnittet "Väsentliga hållbarhetsrelaterade risker och riskhantering" under "Personalfrågor och mänskliga rättigheter", samt "Korrupktion och mutor".

Väsentliga områden

Hållbarhet kan för Svea Ekonomi definieras genom två huvudområden - Pålitlig Finansiella Aktör och Attraktiv Arbetsgivare. De väsentliga hållbarhetsaspekter som har identifierats genom väsentlighetsanalysen, har grupperats i dessa huvudområden.



Pålitlig Finansiell Aktör

- Kundnöjdhet
- Finansiell inkludering; Ansvarsfull marknadsföring och utlåning till konsument
- Regelefterlevnad och datasäkerhet (inkl. förebyggande av penningtvätt och terrorfinansiering)
- Miljökrav vid inköp och upphandling

Attraktiv Arbetsgivare

- Kompetensutveckling
- Likabehandling
- Arbetsmiljö och Organisationskultur
- Arbetsvillkor
- Klimatutsläpp (tjänsteresor/fastigheter)

Pålitlig finansiell aktör

Att vara en pålitlig finansiell aktör och bidra till ett hållbart samhälle med god ekonomisk tillväxt är viktigt för oss på Svea Ekonomi. Finansiell inkludering genom att erbjuda lättillgängliga finansiella produkter till en låg kostnad leder inte bara till ekonomiska fördelar för oss utan även för våra kunder. Inkludering bidrar till att jämna ut inkomstskillnader, hjälpa lokala företag att växa samt hjälpa individer i ekonomiskt trångmål.

Marknaden för finansiella transaktioner grundar sig på förtroende och tillit. Som finansiell institution har vi ett ansvar att förmedla finansiella lösningar på ett ansvarsfullt sätt till kunder. Om etiska affärsprinciper, regler och bestämmelser inte efterlevs, kommer inte enbart Svea Ekonomis förtroende och lönsamhet påverkas negativt, utan också samhällsekonomin i stort. Genom att agera ansvarsfullt och efterleva etiska affärsprinciper, regler och bestämmelser kan vi bygga ett förtroende som bidrar till en hållbar samhällsekonomi. Ett aktivt arbete för att förhindra korruption, penningtvätt och terrorfinansiering är därför grundläggande för en sund och stabil finansmarknad.

Allt fler tjänster utförs digitalt, vilket innebär att cybersäkerhet och stabila IT-system är väsentligt för att kunna bedriva en ändamålsenlig verksamhet. Cyberbrottsligheten utvecklas och attackerna blir mer sofistikerade i takt med digitaliseringens framsteg. Genom att löpande kontrollera och säkerställa att IT-system är skyddade, stabila och funktionsenliga, samt skapa en medvetenhet hos kunder och anställda, arbetar Svea Ekonomi för en säker datamiljö som kunder, medarbetare och övriga intressenter kan förlita sig på.

Svea Ekonomi bidrar till en ökad förståelse om ekonomi genom att löpande utbilda ungdomar, privatpersoner och småföretagare runt om i Sverige i ekonomiska frågor. Att ge värdefulla råd om vad man bör göra – och inte göra – kan Svea Ekonomi bland annat försöka motverka att individer råkar i ekonomiskt trångmål. Som bank är Svea Ekonomi en viktig del i samhället och vi vill stödja aktiviteter som bidrar till ett ökat välmående. Med en idrottsintresserad och aktiv personal känns arbetet med att stödja både stort och smått inom idrotten självklart för oss. Vi stöttar AIK och Sollentuna FK där stora satsningar sker på ungdomssidan och man tar ett ansvar som sträcker sig även utanför fotbollsplanen. Svea Ekonomi stöttar även hästsporten och travkusken Örjan Kihlström samt Elitloppet.

Svea Ekonomi bedriver inte en miljöfarlig verksamhet givet kärnverksamheten utan har störst påverkan inom det sociala och det ekonomiska området. Däremot är det viktigt att ta ansvar för att reducera klimatpåverkan då vi ser det som en förutsättning för att vara en god aktör på marknaden. Svea Ekonomi strävar efter att ställa krav på leverantörer att de ska leva efter de värderingar som organisationen står för och ta ansvar för att arbeta för att reducera miljöpåverkan från deras verksamhet.

Attraktiv Arbetsgivare

Förmågan att attrahera och behålla personal är strategiskt viktig och affärskritisk för Svea Ekonomi, för att kunna bedriva en långsiktig affär. Genom att rekrytera kompetent personal och behålla duktiga medarbetare skapas förutsättningar för att kunna utveckla verksamheten. För att säkerställa detta, arbetar Svea Ekonomi för likabehandling i verksamheten samt att arbetsvillkor ska leva upp till medarbetarnas förväntningar. Svea Ekonomi agerar för ett hållbart arbetsliv på svensk arbetsmarknad genom att delta i föreläsningar, mässor och övriga arbetsmarknadsevenemang. Detta arbete hjälper unga att få en ökad förståelse för framtida karriär och yrkesval.

På Svea Ekonomi råder en utpräglad familjär företagskultur med en öppen atmosfär med högt i tak och frihet under ansvar. Gemenskap är viktigt och det är väsentligt att alla ska känna en delaktighet och möjlighet att påverka.

Våra ledord är:

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.

På Svea Ekonomi ser vi det som en del i vår strävan att vara en attraktiv arbetsgivare att skapa förutsättningar för medarbetare att kunna ta ett personligt ansvar för att minska negativ miljöpåverkan. För att göra det, och för att ta ansvar för vår miljöpåverkan som organisation, arbetar vi för en effektiv energianvändning i lokaler och för att minska miljöpåverkan av tjänsteresor.

Styrning och ansvar för hållbarhetsaspekter i verksamheten

Styrelsen har det övergripande ansvaret för förvaltningen av Svea Ekonomi AB. Företagsledningen har under året specifikt behandlat frågor relaterade till hållbart företagande för att fastställa väsentlighetsanalysen. För en beskrivning av Svea Ekonomis ansvarsfördelning och styrning, se bolagsstyrningsrapporten för 2017.

Styrande dokument och riktlinjer

Svea Ekonomi verkar i en bransch som är starkt regelstyrd. Detta innebär att det finns nationella och internationella riktlinjer samt lagstadgade skyldigheter som måste följas. Interna policyer antas av styrelsen medan riktlinjer och instruktioner fastställs av VD.

Det är mycket viktigt för Svea Ekonomi att agera och förebygga att tjänster används i kriminellt syfte. Det finns en anti-penningtvätts policy med tillhörande instruktioner för varje land och enhet, samt riktlinjer för att motverka jäv och insiderbrott.

För att säkerställa regelefterlevnad och datasäkerhet finns upprättade policyer, riktlinjer och etablerade processer. Riktlinjerna beskriver bland annat vilka regelverk som ska följas samt instruktioner vid rapportering av väsentliga händelser. Det finns även en informationssäkerhetshandbok för att underlätta för medarbetare vilka typer av rutiner som finns för datasäkerhet. Svea Ekonomi ställer krav på att medarbetare inom koncernen ska ta sitt ansvar och efterleva de riktlinjer, instruktioner och policyer som upprättats. Policyerna beskriver Svea Ekonomis ställningstagande och hur respektive medarbetare bör agera för att följa detta. Genom obligatoriska utbildningar, säkerställer Svea Ekonomi att medarbetare har den kunskap som krävs för att agera strukturerat och ansvarsfullt i olika situationer.

Väsentliga hållbarhetsrelaterade risker och riskhantering

I tabellen nedan presenteras Svea Ekonomis identifierade hållbarhetsrisker och hanteringen av dessa risker. För mer information om Svea Ekonomis riskhantering generellt, se 2017 års bolagsstyrningsrapport.

Väsentliga risker	Beskrivning av riskhantering
Miljö (Inköp och Upphandlingar samt Tjänsteresor och fastighet) <i>Klimatförändringar</i> Svea Ekonomi bedriver ingen miljöfarlig verksamhet men har en påverkan på miljö främst genom lokalanvändning, utsläpp från tjänsteresor, samt inköp och upphandlingar hos leverantörer. Svea Ekonomis bedömning är att risker för koncernen inom miljöområdet i huvudsak är anseenderisker, där bristande ansvarstagande kan påverka huruvida Svea Ekonomi uppfattas som en Pålitlig Finansiell Aktör och Attraktiv Arbetsgivare.	Svea Ekonomi strävar efter att minska sin negativa miljöpåverkan genom att hyra energieffektiva lokaler och utforma interna riktlinjer för att underlätta för personalen att hjälpa till i detta arbete. Exempelvis har Svea Ekonomi en resepolicy som uppmuntrar personalen till distansmöte och val av tåg istället för flyg vid fysiska möten.
Sociala förhållanden <i>Regelefterlevnad och datasäkerhet</i> Svea Ekonomi är verksam i en bransch vilken präglas av en omfattande reglering. För Svea Ekonomi är regelefterlevnad och datasäkerhet en mycket viktiga strategiska frågor för att kunna bedriva en säker och ändamålsenlig verksamhet. Brist i regelefterlevnad samt förlust av kunddata riskerar att leda till oförmåga att genomföra affärer, sanktioner och stämningar, eller ett förlorat anseende. Bristande regelefterlevnad eller kunddataförlust riskerar också att orsaka skada för kunder eller andra intressenter.	Det är viktigt för Svea Ekonomi att ta ansvar som finansiell aktör i samhället genom att följa de principer och regler som finns för branschen. Vi har en etablerad och omfattande policystruktur med processer och riktlinjer för säkerställa regelefterlevnad i alla led. Svea Ekonomi har nollvision för klagomål avseende regelefterlevnad. För att säkerställa datasäkerhet prioriterar vi ett tekniskt skydd där rutiner och processer finns på plats. Det finns en beredskapsplan med utformade processer vid händelse av informationsläckage. Under året har en uppdatering av Incident Management Policy genomförts och ett

	omfattande arbete har bedrivits för att säkerställa efterlevnad av kommande dataskyddsförordning (GDPR).
Personalfrågor och mänskliga rättigheter	
<i>Kompetensbrist</i>	
För Svea Ekonomis långsiktiga framgång är det avgörande att koncernen kan attrahera och behålla personal med rätt kompetens. Vid kompetensbrist finns risk att verksamheten inte kan utvecklas och drivas vidare enligt fastställt strategi.	Svea Ekonomi arbetar aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare som lockar och behåller rätt kompetens. Genom att erbjuda gemenskap och möjlighet att påverka, arbetar organisationen för att personalen ska trivas. Vi arbetar med kompetensutveckling genom utvecklingssamtal och utvecklingsplaner för att säkerställa att medarbetare ska kunna utvecklas i sin yrkesroll. Vi uppmuntrar intern rörlighet för att medarbetare ska få en större förståelse för verksamheten och utvecklas i sin yrkesroll.
<i>Bristande likabehandling</i>	
Ett bristande likabehandlingsarbete riskerar att leda till diskriminering av individer, vilket kan leda till att medarbetare mår dåligt. I förlängningen riskerar detta att leda till ett sämre resultat för koncernen och en osund personalomsättning.	Lika rättigheter och möjligheter är en självklarhet för Svea Ekonomi och ett systematiskt arbete med likabehandling i verksamheten sker i enlighet med gällande lagstiftning. För att kunna styra verksamheten finns en policy för att motverka särbehandling. Indikatorer för likabehandling följs upp årligen för att säkerställa en hållbar verksamhet.
<i>Brister i arbetsvillkor, arbetsmiljö och hälsa</i>	
Bristande arbetsmiljö och osund organisationskultur riskerar att leda till att medarbetare mår dåligt, vilket i sin tur kan ge önskad och kostsam sjukfrånvaro samt en osund personalomsättning. Detta kan i förlängningen även leda till dåligt rykte och svårigheter att rekrytera personal.	Svea Ekonomi har nolltolerans mot trakasserier och mobbing och strävar efter en sund organisationskultur där respekt för individen är utgångspunkten. Arbetsplatsen ska vara trygg och en plats där alla medarbetare känner sig välkomna och trivs. Under 2017 har utbildning skett kring de nya riktlinjerna för social arbetsmiljö i samarbete med företagshälsovården. Under året har även ett särskilt fokus legat på förebyggande och information kring sexuella trakasserier.
Korruption och mutor	
Svea Ekonomi riskerar att utsättas för finansiell brottslighet så som penningtvätt, finansiering av terrorism och insider brott. Det finns även en risk att anställda, uppdragstagare, eller styrelseledamöter direkt eller indirekt är involverade i att erbjuda, ge, begära eller acceptera mutor.	Genom att ha god kännedom om våra kunder samt en stabil riskutvärderingsprocess arbetar vi för att säkerställa att finansiering av brottslig verksamhet inte sker. Svea Ekonomi strävar efter en god kundkännedom genom att säkerställa potentiella kunders identiteter samt en förståelse för deras ägar- och kontrollstruktur. För att kunna upptäcka oegentligheter granskar vi löpande transaktioner och beteenden samt övervakar officiella sanktionslistor över individer och företag. Alla medarbetare genomgår en utbildning för att uppmärksamma och motverka penningtvätt. För att motverka korruption finns policyer för intressekonflikthantering, etiska frågor samt en jävkretsförteckning. Om anställda påträffar misstänkta omständigheter för muta ska de rapportera till närmaste chef och till avdelningen för Compliance. Vi har även en visselblåsarfunktion där anställda anonymt kan rapportera misstänkta oegentligheter. Svea Ekonomi rapporterar all misstanke om finansiell brottslighet till berörda myndigheter.

Mål, utfall och utvärdering

Pålitlig finansiell Aktör

Finansiell Inkludering	
Årligen genomföra utbildningar i ekonomi	<p>1 500 personer</p> <p>Har deltagit i våra föreläsningar, kurser och seminarier kring ekonomi under 2017</p>
	<p>Som kreditmarknadsbolag har vi lång erfarenhet av att handskas med ekonomi och vi vill med våra utbildningar dela med oss av de lärdomar vi fått under våra drygt 30 verksamma år. Under 2018 fortsätter vi att arbeta för att nå ut till fler människor som gynnas av vår expertis.</p>

Regelefterlevnad och Datasäkerhet	
<p>Inga överträdelser av lagar och regler</p>	<p>0 st. Överträdelse av lagar och regler</p> <hr/> <p>Inga överträdelser av lagar och regler har skett under 2017. Denna information är sammanställd i enlighet med GRI Standard för socioekonomisk efterlevnad 2016.</p>
<p>Inga kända förluster av kunddata orsakade av bristande datasäkerhet</p>	<p>0 st. legitima klagomål avseende förlust av kunddata</p> <p>3 st. identifierade läckor, stölder, samt förluster av kunddata</p> <hr/> <p>Inga klagomål avseende förlust av kunddata från externa parter har skett under 2017 men vi har under året haft tre incidenter avseende förlust av kunddata varav ett allvarligt försök till brott. Incidenten upptäcktes med hjälp av fungerande övervakningssystem och kunde åtgärdas. De två andra fallen var inte kopplade till misstänkt missbruk av data. Alla incidenter har hanterats enligt vår informationssäkerhetspolicy genom vårt informationssäkerhetshanteringsystem som inkluderar men inte är begränsade till - hitta orsaken till händelsen, identifiera dataförlusten samt informera berörda.</p> <p>Legitima klagomål definieras som klagomål från internationella och nationella beslutsfattande instanser samt övriga, av Svea Ekonomi erkända, legitima instanser. Denna information är sammanställd i enlighet med GRI Standard för kundintegritet 2016</p>

Attraktiv Arbetsgivare

Kompetensutveckling	
<p>Samtliga medarbetare i tjänst ska ha en personlig utvecklingsplan och återkommande utvecklings-samtal</p>	<p>Sverige 51 % Danmark 64 % Finland 100 % Norge 100 % Övriga Europa¹ 89 %</p> <p>Av Svea Ekonomis medarbetare har fått formell återkoppling på sin prestation</p> <hr/> <p>Vi strävar efter att alla medarbetare ska få formell återkoppling på sin prestation minst en gång per år. Den lägre siffran i Sverige och Danmark beror på att flera samtal har skett informellt och finns inte registrerade i system.</p> <p>Beräkning ovan baseras på antal medarbetare som har fått formell återkoppling på sin prestation. Denna information är sammanställd i enlighet med GRI Standard för kompetensutveckling och utbildning 2016.</p>

¹ Övriga Europa innefattar Nederländerna, Schweiz och Serbien

Likabehandling

Jämn ålders-
och
könsfördelning
inom samtliga
nivåer inom
företaget

Koncern					
Personalkategori	Kön (%)		Ålder (%)		
	Män	Kvinnor	Under 30 år	Mellan 30-50 år	Över 50 år
Styrelse	93%	8%	0%	18%	82%
Ledningsgrupper	69%	31%	5%	52%	43%
Chefer med personalansvar	49%	51%	15%	65%	20%
Medarbetare	41%	59%	42%	44%	14%

Sverige					
Personalkategori	Kön (%)		Ålder (%)		
	Män	Kvinnor	Under 30 år	Mellan 30-50 år	Över 50 år
Styrelse	100%	0%	0%	6%	94%
Ledningsgrupp	58%	42%	10%	42%	48%
Chefer med personalansvar	17%	59%	24%	51%	49%
Medarbetare	36%	64%	43%	42%	16%

Norge					
Personalkategori	Kön (%)		Ålder (%)		
	Män	Kvinnor	Under 30 år	Mellan 30-50 år	Över 50 år
Styrelse	100%	0%	0%	25%	75%
Ledningsgrupp	88%	13%	0%	50%	50%
Chefer med personalansvar	53%	47%	12%	76%	12%
Medarbetare	57%	43%	50%	42%	8%

Danmark					
Personalkategori	Kön (%)		Ålder (%)		
	Män	Kvinnor	Under 30 år	Mellan 30-50 år	Över 50 år
Styrelse	100%	0%	0%	0%	100%
Ledningsgrupp (Chefer med personalansvar)	20%	80%	0%	60%	40%
Medarbetare	42%	58%	66%	21%	13%

Finland					
Personalkategori	Kön (%)		Ålder (%)		
	Män	Kvinnor	Under 30 år	Mellan 30-50 år	Över 50 år
Styrelse	100%	0%	0%	0%	100%
Ledningsgrupp	78%	22%	0%	61%	39%

	Chefer med personalansvar	50%	50%	0%	100%	0%
	Medarbetare	35%	65%	28%	54%	18%
Övriga Europa						
	Personalkategori	Kön (%)		Ålder (%)		
		Män	Kvinnor	Under 30 år	Mellan 30-50 år	Över 50 år
	Styrelse	91%	10%	0%	60%	40%
	Ledningsgrupper	63%	37%	0%	100%	0%
	Chefer med personalansvar	40%	60%	0%	100%	0%
	Medarbetare	34%	66%	38%	60%	2%
<p>Vi strävar efter en jämn könsfördelning inom bolaget och är till stor del nöjda med hur könsfördelningen och åldersfördelningen ser ut i dagsläget. Dock anser vi att det finns behov av att utjämna könsfördelningen inom ledningsgrupper och styrelser.</p> <p>Denna information är sammanställd i enlighet med GRI Standard för mångfald och likabehandling 2016</p>						
Arbetsmiljö och Organisationskultur, samt Arbetsvillkor						
Jämn personalomsättning inom koncernen	<p>Nyanställning i:</p> <p>Sverige 22 % Danmark 21 % Finland 22 % Norge 22 % Övriga Europa¹ 41 %</p> <p>Personalomsättning i:</p> <p>Sverige 16 % Danmark 12 % Finland 14 % Norge 11 % Övriga Europa¹ 5 %</p>					
	<p>I Sverige inleddes under 2017 en avveckling av verksamheten i Svea Exchange AB vilket bidrog till en exceptionellt hög personalomsättning i det bolaget. Under året avslutade 61 personer sin anställning i Svea Exchange AB och ytterligare 48 varslades. Verksamhetens såldes under Q1 2018. Siffran i tabellen över personalomsättning i Sverige är exklusive Svea Exchange då bolaget anser att detta bättre speglar den underliggande omsättningen. Inklusivt personalförändringar i Svea Exchange skulle personalomsättningen bli 29% inräknat även den personal som varslades. Den höga siffran för nyanställning i Övriga Europa är hänförlig till expansion av verksamheten vid bolagets IT-utvecklingsavdelning Serbien.</p> <p>Beräkning ovan baseras på totalt antal anställda och anställda som kommer från, eller har gått till, annat företag utanför koncernen. Denna information är sammanställd i enlighet med GRI Standard för anställning 2016.</p>					

Utblick mot 2018

Detta är bolagets första hållbarhetsredovisning och avsikten är att detta ska fungera som plattform för vårt fortsatta arbete inom våra två identifierade målområden, attraktiv arbetsgivare samt pålitlig finansiell aktör. Under 2018 ser vi framför oss ytterligare arbete för

att ytterligare förbättra våra nyckeltal där konkreta exempel på områden är rutiner kring medarbetarundersökningar, planer för likabehandling samt strategier för kompetensförsörjning. Inom området pålitlig finansiell aktör kommer givetvis arbetet med att implementera de rutiner som krävs av det nya GDPR regelverket att vara i fokus.

Stockholm den 18 april 2018

Arne Liljedahl
Styrelseledamot
Ordförande

Mats Kärsrud
Styrelseledamot

Mats Hellström
Styrelseledamot

Anders Ingler
Styrelseledamot

Lennart Ågren
Styrelseledamot
Verkställande direktör

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Svea Ekonomi AB (publ), org.nr 556489-2924

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min 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. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 18 april 2018

Per Fridolin

Auktoriserad revisor