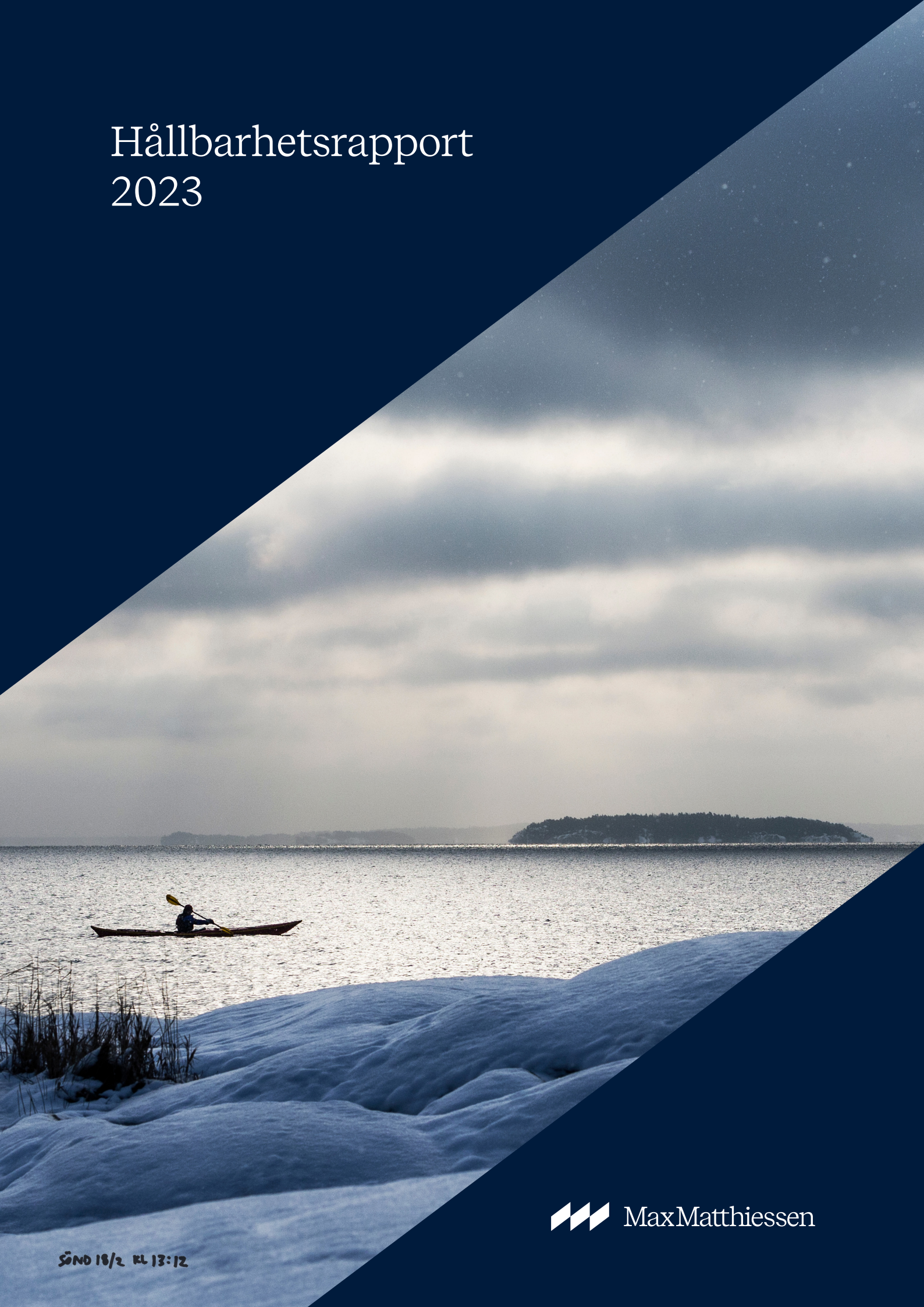


Hållbarhetsrapport 2023



Hållbarhetsrapport 2023

Innehåll

Höjdpunkter under 2023	5
Om MM Holding och Max Matthiessen	8
Status mot våra hållbarhetsmål 2023	11
Hållbar affärsmodell och erbjudande	12
Affärsetik och kontroll	22
Klimatpåverkan	28
Inkludering och jämställdhet	36
Trygghet och hälsa	44
Ledarskap och utveckling	52
Styrning av hållbarhetsarbetet	62
Riskhantering	64
Våra dialoger med intressenter	69
Väsentliga aspekter	70
Vårt ramverk för hållbarhet	72
GRI-index 2023	74
Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	80

Året i siffror



14 förvärv



80 nyanställningar¹



3 700 nya kundföretag



14 000 nya individkunder



SV+DK internationell etablering

¹) exklusive förvärv

Höjdpunkter under 2023

Januari	<ul style="list-style-type: none">– Talangprogrammet startar med 17 talanger och lika många mentorer engagerade– Beslut om att klimatkompensera för verksamhetens totala utsläpp för 2022 via Plan Vivo projektet CommuniTree i Nicaragua
Februari	<ul style="list-style-type: none">– Gästföreläsning med Gabriella Wejid om "Hjärnan på jobbet" – om hjärnan, arbetsminne och kreativitet
Mars	<ul style="list-style-type: none">– Max Matthiessen lanserar träningslopp för medarbetare med deltagande i Blodomloppet och Convini-stafetten
April	<ul style="list-style-type: none">– Navigera lämnar in interimsmål för 2030 till Net Zero Asset Managers Initiativ
Maj	<ul style="list-style-type: none">– Max Matthiessen förvärvar Fondab, Sveriges bredaste fondplattform för privatpersoner– Friskvårdstävling: Stegmätartävling som engagerar hela koncernen
Juni	<ul style="list-style-type: none">– Hållbarhetskommittén utökas med representation från affären och riskfunktionen– Max Matthiessen rapporterar till Ecovadis– Max Matthiessens och Navigeras hållbarhetschef Josefin Dahlén gör debut som återkommande gästkrönikör för Omni Ekonomi och skriver med fokus på hållbarhet
Juli	<ul style="list-style-type: none">– Max Matthiessen rapporterar till CDP för andra året
Augusti	<ul style="list-style-type: none">– Max Matthiessen expanderar till Danmark genom förvärvet av Pensionsselskabet Pension & Healthcare Service ApS och StockRate Holding A/S– Fondbolagen rapporterar till PRI
September	<ul style="list-style-type: none">– Navigera och Naventi Fonder slås ihop och bildar Ruth Asset Management med uppdaterat produktutbud såväl som ramverk för hållbarhet– Max Matthiessen deltar på A Sustainable Tomorrow, Nordens största digitala hållbarhetskonferens– Gästföreläsning för medarbetare med Caroline Farberger på temat inkludering
Oktober	<ul style="list-style-type: none">– Gästföreläsning med Tommy Wilén om ergonomi för en bekvämare arbetsmiljö: "Gerillaergonomi"– Handlingsplan och riktlinjer för jämställdhet uppdateras
November	
December	<ul style="list-style-type: none">– Max Matthiessens Uppförandekod för leverantörer antas av styrelsen

Framtiden börjar idag

Vissa väntar på det stora paradigmskiftet, den förstärkta lagstiftningen, ändrade beteendemönster, minskad efterfrågan och starka politiska vindar som blåser oss fort i rätt riktning. Vi tror mer på att ta små steg varje dag. Att det är det som gör förändringsarbetet möjligt och konkret. Att det gör varje dag värdefull. Även en vanlig onsdag i mars. Många små steg som tids nog kommer att uppfattas som stora kliv.

I vår hållbarhetsrapport får du en ögonblicksbild av var vi befinner oss just nu. På vissa områden har vi kommit en bra bit på vägen. På andra behöver vi öka takten. Men vi arbetar med dem varje dag. Steg för steg så vinner vi mark. Även en vanlig onsdag i mars.



Josefin Dahlén
Hållbarhetsansvarig
Stockholm mars 2024



Om MM Holding och Max Matthiessen

Organisation

MM Holding AB är moderbolag i Max Matthiessen-koncernen. Max Matthiessengruppens verksamhet bedrivs i Max Matthiessen AB (556421-0911), Max Matthiessen Värdepapper AB (556523-8606), Navigera AB (556922-5252), Ruth Asset Management AB (556630-8689), Be My Compensation Management AB (556963-9262) och Fondab AB (556697-5560). De sex bolagen ägs till 100 procent av MM Holding AB (556780-4421).

MM Holding AB äger även 50% av InsClear Holding AB, cirka 58% av Consector AB ("Lånekoll"), 80% av Pensionsselskabet Pension & Healthcare Service ApS och ca 81% av StockRate Holding A/S. MM Holding AB kontrolleras indirekt av Nordic Capital Fond IX.

Under 2023 förvärvade Max Matthiessen ett antal bolag varav bland annat Fondab AB och JKRS Kundrelationer AB samt StockRate Holding A/S och Pensionsselskabet

Pension & Healthcare Service ApS i Danmark. Fullständig lista rapporteras i koncernredovisningen.

Hållbarhetsrapporten omfattar de helägda dotterbolagen, undantaget de danska bolagen om inget annat specificeras i tabeller och grafik. I hållbarhetsrapporten benämns koncernen som "Max Matthiessen" eller kort, "bolaget".

Affärsidé

Max Matthiessen tillhandahåller kvalificerad information och rådgivning kring sparande, förmåner och försäkringar till företag och deras medarbetare, samt till privatpersoner. Våra rådgivare, sakkörmedlare, administratörer och specialister hjälper företag och privatpersoner med upphandling, analys, paketering, rådgivning och administration av marknadens främsta spar- och försäkringslösningar.



76

MDR SEK under förvaltning med ledande rådgivare inom personförsäkring och trygghetssparande¹



18,7

MDR SEK i årlig förmedlad premie



1,8

MDR SEK i omsättning¹



620

medarbetare på ett 30-tal orter¹



168 000

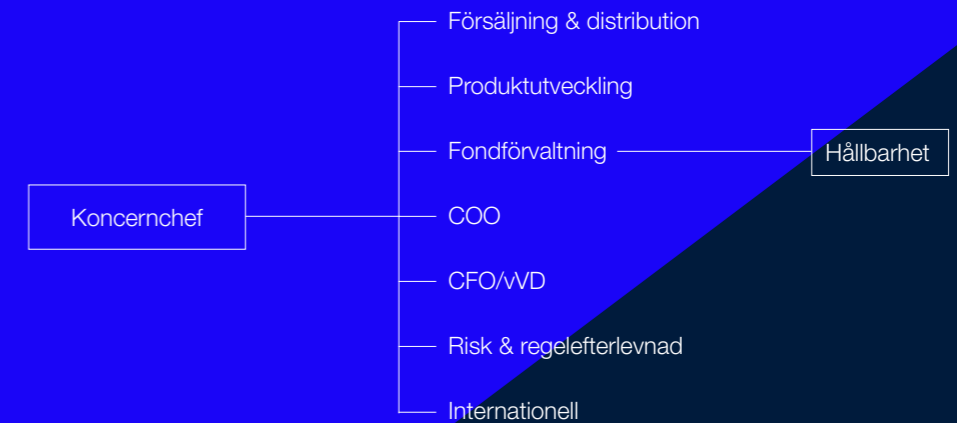
individkunder¹

¹) Uppgifter är inklusive Danmark

Legal struktur



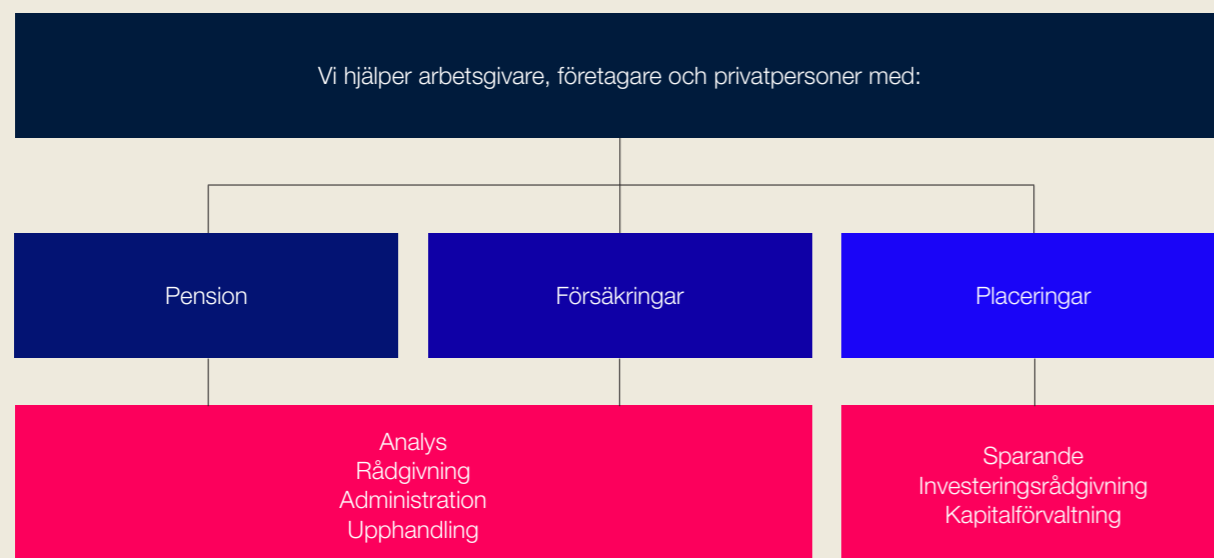
Organisationsstruktur



Vår syn på hållbarhet

- Vi vill visa vägen till en hållbar utveckling och bidra till den omställning som behövs för att säkra en långsiktigt hållbar värld att leva i.
- Vår främsta möjlighet att bidra är genom hållbara råd, värdeskapande placerings- och försäkringslösningar, samt en ansvarsfull kapitalförvaltning.
- Vi vill bygga vår affär på långsiktigt värdeskapande, nöjda och trygga kunder, välmående och stolta medarbetare och goda relationer till samarbetspartners och leverantörer.
- Koncernen ska vara en god samhällsaktör som tar ansvar för vår påverkan på människor, miljö och samhälle.

Den ledande hållbara rådgivningsplattformen



Status mot våra hållbarhetsmål 2023

	Målsättningar		Framsteg	
Hållbar affärsmodell och erbjudande	Ett rättvist och transparent erbjudande	100% hållbara egenförvaltade fonder	49 000 individuella rådgivningsmöten <small>+ 20% sedan 2022¹</small>	100% av fonderna är ljus- eller mörkgröna <small>+ 5 procentenheter sedan 2022</small>
Affärsetik och kontroll	0% lyckade dataintrång per år	100% licenserade rådgivare	0% lyckade dataintrång per år <small>Bibehållet sedan 2021</small>	100% har rätt licenser <small>Bibehållet sedan 2021</small>
Klimatpåverkan	På väg mot netto-noll klimatpåverkan från vår egen verksamhet	På väg mot netto-noll påverkan i fondportföljen	1,0t CO ₂ per anställd <small>29% mer utsläppseffektiv sedan 2022</small>	100% förnybar el i verksamheten 75t CO ₂ utsläppsintensitet i portföljen ² <small>Mätt som ton CO₂eq/M EUR i omsättning</small>
Inkludering och jämställdhet	Öka andel kvinnor i chefsposition till 1/5		16,2% kvinnor i chefsbefattning <small>+0,2 procentenheter sedan 2022</small>	
Trygghet och hälsa	Högst nöjdhet hos kunder i branschen	Minska andelen medarbetare i riskzon för farlig stress	71,5 i kundnöjdhet (SKI) <small>-1,4 sedan 2022</small>	8,5% i risk för farlig stress <small>Förbättring med 0,5 procentenheter sedan 2022</small>
Ledarskap och utveckling	Utbilda för ökad pensions- och försäkringsfärdighet		3 centralt arrangerade frukostseminarier	1 ny utbildningspodd om fritt sparande - Maxa

1) Ny beräkningsmodell sedan 2023

2) Siffran avser 63% av totalt kapital under förvaltning vilket motsvarar kapitalet som omfattas av mål om nettonollsåtagande. Scope 1+2. Läs mer om avgränsningar och datakällor under avsnittet Klimatpåverkan.

Hållbar affärsmodell och erbjudande

Långsiktighetens fiende är de snabba framgångarna, den direkta tillfredsställelsen. Vår övertygelse är att varaktig framgång sällan är resultatet av en serie snabba osammanhängande sprinter. Det är ett maratonlopp, med en tydlig utgångspunkt och ett mål som man steg för steg närmar sig med beslutsamhet och uthållighet.

För att vara långsiktigt framgångsrik måste man ha en affärsmodell och ett erbjudande som är attraktivt över tid. Detta kräver inte förmåga att se bakom hörn eller bortom horisonter. Att känna av vartåt vindarna blåser tar en långt.



”I rådgivningen kan vi hjälpa individer med framtiden här och nu. Vi vill också att fler ska få hjälp med sitt sparande, sin pension och sina riskförsäkringar, och utvecklar ständigt vårt erbjudande med det i fokus. 2023 träffade vi fler individer än någonsin.”

Johan Keding, Produktchef

Tankar om hållbar rådgivning

Förutom förändrad politik, nya lagar och regelverk är investeringar den kraft som har störst påverkan på samhällsutvecklingen. Vi tog ett snack med Elisabeth Simons och Andreas Kåhlin, två finansiella rådgivare på Max Matthiessen och båda två längst fram i frontlinjen. Frågan vi sökte svar på var: Hur ser de på hållbarhet utifrån sina roller och erfarenheter?

Hur är det att tala hållbarhet med era kunder i er vardag?

A: Först skulle jag nog säga att jag upplever att våra kunder tycker att frågan är svår och komplex, men att den inte går att ducka för. Den ligger i allra högsta grad på deras bord. Inte minst ur ett HR-perspektiv, där hållbarhetsfrågor är centrala för hur deras företag uppfattas av medarbetarna. Vilket ansvar tar de som arbetsgivare? I vår roll som rådgivare kan vi väcka de frågorna.

Upplever ni att efterfrågan kommer från kunderna? Eller är det något som ni behöver övertyga dem om?

E: Både och. Vi får ofta initiera diskussionen, men det beror så klart på vem man talar till och hur starkt de känner för den här typen av frågor. Hållbarhetsfrågor ligger i många av våra stora kunders affärs-

planer. Ur en CFOs eller en VDs perspektiv kan det dessutom ofta gälla att de som ska investera pengar i deras bolag, exempelvis om man vill få in pengar via en AP-fond eller liknande så vill de se vad företaget gör kopplat till hållbarhet. Då får vi ofta frågan om vi kan hjälpa dem med det gällande tjänstepensionen.

Hur ser trenden ut just nu?

E: Nästan alla företags upphandlingsunderlag innehåller idag frågor om hållbarhet och hur vi kan bistå dem med det. Alla stora bolag har med det i sina

underlag, så det är en aktuell och angelägen fråga.

A: Samtidigt så har det sista året varit lite speciellt. Självklart är en del av förklaringen den rådande konjunkturen. Tyvärr har många bolag andra utmaningar just nu och då hamnar hållbarhetsfrågor längre ner på dagordningen. Hållbarhetsfrågor

”Att hållbarhet är dyrt och mindre lönsamt är en missuppfattning som är oerhört viktig att motbevisa.”

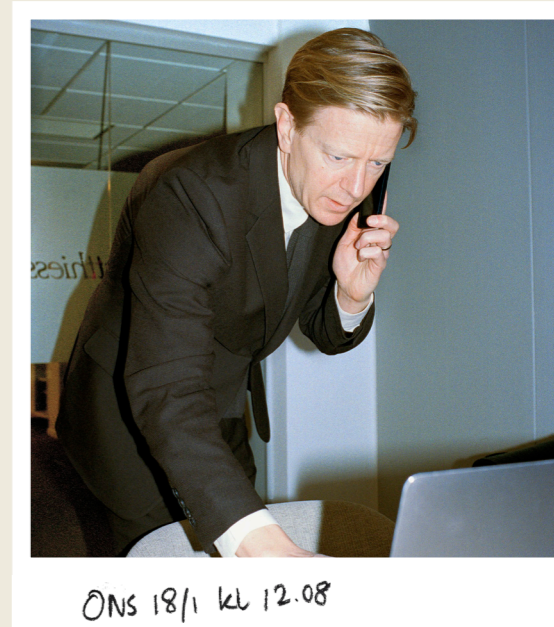


måste komma från ägarna och styrelsen och hamna i affärsplanerna, det är då det verkligen händer något.

Vad är framgångsfaktorerna?

E: Kommunikation! Konkret, rak och tydlig information. Det här är komplexa frågor. Vi måste kunna förklara det enkelt så att alla förstår, utan att förminska frågan. Om vi kan visa vad det ger för effekter, är mycket vunnet. Att tydligt kunna visa vad deras val innebär. Vid våra årsgenomgångar kan vi visa upp analyser som tydliggör vilket klimatavtryck som pensionspengarna och de fondval som de gjort innebär. Om man vänder på det skulle man kunna hävda att otydlighet kopplat till ämnet är den största utmaningen.

A: Som ett tillägg så finns det ett seglivat rykte



om att man ska passa sig för finansbolagens gröna fonder. För att det skulle vara ett sätt för oss att ta ut oskäligt höga avgifter. Att hållbarhet är dyrt och mindre lönsamt har varit sant, men ser man till det vi erbjuder idag är det en missuppfattning som är oerhört viktig att motbevisa.

E: Idag har vi en historik som vi kan luta oss mot där vi kan se att våra hållbara fonder har skapat riktigt bra avkastning. Jag känner mig stolt över våra hållbara portföljer och trygg i mina rekommendationer.

Hur prioriterat tycker ni hållbarhet är internt hos er?

A: Jag upplever att Max Matthiessen har en ambitiös agenda och höga ambitioner kopplade till hållbarhet. Både från ägarna och bolaget.

E: Sedan har vi en utmaning, både internt och mot kund, att visa och nå ut med det. ■

Störst påverkan har vi genom hur vi investerar och styr det kapital vi förvaltar. Hur vi genom våra produkter ger tillgång till kunder att spara hållbart. Och genom de råd vi ger.

När det kommer till rådgivning vet vi att vår bransch är fullproppad med komplicerade termer och snårigheter. Och att många behöver hjälp att ta beslut. Vårt hållbarhetslöfte kopplat till rådgivning och förmedling är därför att tillhandahålla ett rättvist och transparent erbjudande. Rätt skydd, till rätt pris och att alla vet vad de får.

I förvaltningen säkerställer vi att vi hela tiden lever upp till våra egna målsättningar och externa regelverk. I produktutveckling sätter vi ihop nya produkter som styr mot ökad hållbarhet. 2023 har varit ett år där stort fokus har legat på utveckling och lansering. Det, och mycket annat, kan du läsa om nedan.

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2023

Nya bolag, nya samarbeten och nya produkter

Det var ett fullspäckt år för koncernens två fondbolag, som under året slogs samman under ny organisation och nytt varumärke: Ruth Asset Management. I samband med sammanslagningen har ett stort arbete med att förbättra investeringsprocesser och riktlinjer genomförts. Ett urval av uppdateringar som skett:

- Omläggning av 7 tidigare fond-i-fonder till nya direktinvesteringstrategier med tydligare hållbarhetsfokus.
- Ny strategi för förvaltning av aktier i tillväxtmarknader implementerad i två dedikerade fonder samt som del i fyra multistrategifonder.

– Avveckling av fondserien "Calix". Enbart fonder som främjar hållbarhet eller fonder som gör hållbara investeringar i portföljen i och med detta.

– Nytt samarbete med Tundra Fonder avseende förvaltningsmandat av tillväxtmarknader. Mandatet har en fundamental och påverkansinriktad förvaltningsfilosofi.

Produktutveckling skedde även på andra håll i koncernen. Efter ett mångårigt samarbete förvärvades Fondab som en del i att stärka kunderbjudandet och produktutbudet samt för att ta digitaliseringen till nästa nivå. Tack vare det kunde vi under 2023 lansera tjänsten Msave, där kunden får tillbaka 100% av den distributionsersätt-

ning som fondbolagen i tjänsten lämnar. Istället tas en procentuellt jämn plattformsavgift ut av kunden. Jämfört med andra sparandelösningar på den svenska marknaden är Msave mer transparent, eftersom varje led tar ut sin del av den totala kostnaden som kunden bär. Vidare är Msave öppen för i princip alla svenska medborgare och man kan bli kund utan föregående rådgivning hos Max Matthiessen.

Vi breddade även utbudet av diskretionära tjänster under 2023 med ytterligare en strategi. Den nya strategin kompletterade det befintliga erbjudandet på så sätt att tjänsterna tillsammans nu är bättre anpassade för fler i vår samlade kundbas.

Förvaltning: Hållbarhetsarbetet fortsatt högt på agendan

Arbetet i koncernens fondbolag leds av den nyetablerade funktionen "Chief Sustainability Officer". För att skapa en röd tråd har arbetet med ansvarsfulla investeringar utvecklats under konceptet ESG House View. Som en direkt följd har nya policyer och processer inför investeringsbeslut och i löpande förvaltning såväl som uppföljning tagits fram. Under året bedrevs även ett omfattande projekt för att utveckla ramverk och metoddokument för hållbara investeringar enligt SFDR i samarbete med några av bolagets externa förvaltare och experter.

I förvaltningen är hållbarhetsdata ett centralt område under ständig utveckling. Under 2023 har samarbetspartnern QBlues flerdimensionella modell Sustainability Cube integrerats över hela fondbudet i utvärdering och rapportering. Samarbetet med dataleverantören MSCI avseende hållbarhetsdata och redovisning har utökats.

Under 2023 utvecklades även värdepappersbolagets hållbarhetskriterier i förvaltningen av såväl modellportföljer som i de diskretionära tjänsterna. Kraven på de externa leverantörerna höjdes vilket också medförde att ett antal tidigare innehav förändrades till mer hållbara alternativ. Hållbarhetsnivån i samtliga portföljer mäts och utvärderas nu månadsvis utifrån tidigare fastställda mål.

Rådgivning: Högre aktivitet och ökad kundnytta

Vi genomförde ca 20% fler rådgivningsmöten under 2023 än under 2022. 2023 var det år då flest kunder rekommenderades en flytt av försäkring med sänkta avgifter som följd. Många av försäkringarna flyttades till planen Max Rådgiven Pension, som dessutom inkluderar löpande rådgivning framåt gällande det kapital som förvaltas inom fribrevet. Max Matthiessen utvecklar löpande nya tjänster och förbättrar användarupplevelsen i syfte att öka kundnyttan. Ett exempel är en ny pensionsprognos via den externa leverantören CapiteX. Det ökar träffsäkerheten i beräkningen samt hur data hanteras i pensionsprognosen och ger kunderna bättre förutsättningar att bedöma sitt framtida sparbehov.

Det är fortsatt prioriterat att göra löpande upphandlingar gällande de planer som erbjuds kunderna i syfte att säkerställa att de får marknadsledande villkor. Under 2023 inkluderades Nordnet som försäkringsgivare i Max Matthiessens upphandlade planer, vilket skapade en ökad mångfald i erbjudandet. Rådgivningen fokuserade på att bistå kunderna med flytt av kapital i de fall där stora avgiftssänkningar kunde genomföras.

Transparens, kommunikation och rapportering

Kommunikation och redovisning av våra produkter, vad de innehåller och hur vi tar betalt är centralt för vår målsättning om ett hållbart, transparent erbjudande. I rådgivningen handlar det bland annat om att redovisa tredjepartsersättning på ett tydligt och pedagogiskt sätt. Det handlar också om att kunna rapportera vad produkter har för hållbarhetskaraktäristik.

Under 2023 har fondbolaget drivit ett projekt för att utveckla hållbarhetsrapportering för kundföretag för att kunna ge en överblick över hela bolagets investerade kapital. Parallellt har mycket tid lagts på utveckling av en helt ny kommunikativ plattform avseende hållbarhets-kategorisering i syfte att förenkla användande och öka förståelsen för produkterna. I samband med sammanslagningen av fondbolagen lanserades en hemsida med utvecklade möjligheter att följa och förstå hållbarhetsrelaterad karaktäristik i fonderna, inklusive påverkan.

Rådgivning



20 avgiftssänkningar i Max Matthiessens upphandlade planer

20% fler rådgivningsmöten än under 2022

49 000

rådgivningsmöten med individkunder¹

1) Enligt uppdaterad beräkningsmodell. Motsvarande datapunkt för 2022 var 41 000

Livsparande och fritt sparande



100%

av alla unika fonder i våra modellportföljer för livsparare var ljus- eller mörkgröna vid årsskiftet 2023/2024

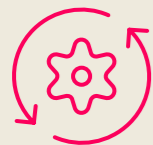
82%

av alla unika fonder för privatsparade via Maxfonder var ljus- eller mörkgröna vid årsskiftet 2023/2024

7% av rådgivet kapital² i hållbara investeringar

2) Rådgivet kapital = kapital under fullmakt. Med hållbara investeringar menas definitionen som används enligt SFDR

Förvaltning



63% av inflödet till Ruth Asset Managements fonder placerades i fonder som gör hållbara investeringar³

7 fondanseringar

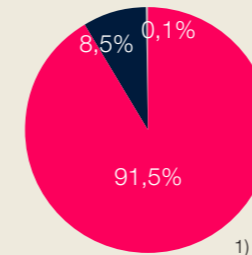
2=1

Fusion av Navigera och Naventi Fonder till Ruth Asset Management

3) För närvarande fem så kallade mörkgröna fonder per årsskiftet 2023/2024

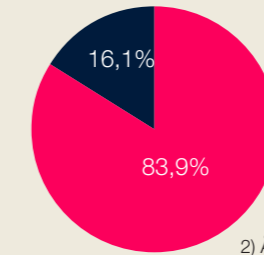
Hållbara investeringar i fondportföljen

Fördelning av förvaltad kapital 2022 (%)¹



1) Årsskiftet 22/23

Fördelning av förvaltad kapital 2023 (%)²



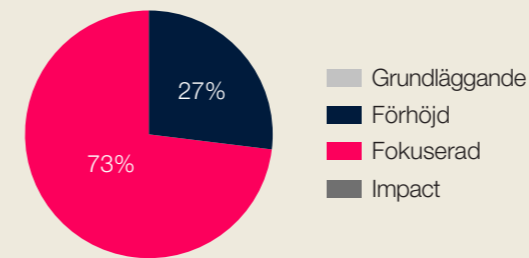
2) Årsskiftet 23/24

■ Främjar hållbarhet
■ Gör hållbara investeringar
■ Övrigt

Diagrammen visar fördelning av kapital utifrån andel av fonderna som gör hållbara investeringar. I dagsläget är det endast de fonder som lämnar upplysningar enligt SFDR art.9, så kallade mörkgröna fonder. Fem stycken per årsskiftet 2023/2024.

Inflöden till fonder per hållbarhetskategori

Andel av bruttoinflöde 2023 (%)



ESG House View

Under 2023 utvecklade fondbolaget ett nytt ramverk för arbetet med ansvarsfulla investeringar: ESG House View.

ESG House View delar in produkterna utifrån dess hållbarhetsambition i fyra nivåer: Grundläggande, Förhöjd, Fokuserad och Impact.³

I tillägg har fondbolaget ett ramverk för hållbara investeringar enligt Disclosureförordningen.

Arbetet med ansvarsfulla investeringar beskrivs i fondbolagets policy för ansvarsfulla investeringar.

3) Per årsskiftet 2023/2024 fanns ingen aktiv strategi för kategori Impact och Grundläggande

Våra målsättningar inom hållbar affärsmodell och erbjudande

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2023
Säkerställa ett rättvist och transparent erbjudande	<ul style="list-style-type: none"> – Skapa konkurrenskraftiga och attraktiva produkter och erbjudanden – Genomföra fler rådgivningsmöten – Upprätthålla en transparent avgifts- och ersättningsmodell 	<ul style="list-style-type: none"> – Högre mötesaktivitet – Lansering av Msave – Kontinuerlig utveckling av erbjudandet – Avgiftssänkningar i Max Matthiessens upphandlade planer – Prissänkningar i flera sparprodukter
Utveckla hållbara fonder	<ul style="list-style-type: none"> – Utveckla fondutbudet och införa metoder för ansvarsfull förvaltning inom hela portföljen 	<ul style="list-style-type: none"> – ESG House View – Uppdaterad exkluderingspolicy – Policy för ansvarsfulla investeringar – Ny hemsida med modul för information, data och rapportering av hållbarhetsfaktorer – SFDR ramverk för hållbara investeringar – Ny strategi för förvaltning av aktier i tillväxtmarknader – Bättre kontroll över innehav och påverkan

Vad kan hållbarhet ge ett fondbolag?

Riskenivå kontra förväntad avkastning. Så har diskussionen sett ut så länge vi kan minnas. Spännande och evig materia förvisso, men vore det inte skönt att få fler kriterier att väga in i såväl sammansättning som utvärdering? Vi tog ett samtal med Niklas Söderström, VD för fondbolaget Ruth Asset Management om vad hållbarhet innebär för fondbolag.

Vad är den största förändringen kopplat till hållbarhet utifrån ett fondbolags perspektiv?

Jag skulle väl säga: Det faktum att hållbarhet på riktigt blivit mätbart är nog den största och viktigaste förändringen. Att företag numera rapporterar in relevant data innebär en otrolig möjlighet och är ett strukturellt skifte för alla branscher som förvaltar kapital och inte minst för vår bransch som producerar och säljer fonder. Framförallt har det förändrat vad det är vi de facto säljer. Historiskt sett har det varit väldigt ensidigt fokus på avkastning i olika risknivåer. Det finns givetvis fortfarande kvar, men nu kan vi även lägga till förändring och positiv påverkan. Att vi kan styra kapital mot sektorer och projekt som faktiskt gör skillnad innebär en systemförändring.

Hur långt anser du att fondbolag har kommit i den här utvecklingen?



Mån 29/1 kl 10:23

Jag tror vi är i dess linda, men vi upplever att efterfrågan av de här produkterna växer lavinartat och vi tycker att det är en väldigt, väldigt spännande resa.

Skulle du säga att det är just mätbarheten som har drivit fram den här systemförändringen?

Jag ska inte säga att det är mätbarheten som har drivit efterfrågan, mätbarheten har snarare gjort produkterna lättare att förklara och därmed sälja. Finansbranschen har identifierat att det finns en efterfrågan och att det finns en stor investerarsbas och kundbas som har ett intresse av de här frågorna. Sedan ska man inte förneka att utvecklingen till stor del är driven av institutionella pengar samt myndigheter och regelverk. Men det finansbranschen kan tillföra är hastighet till förändringen. Den stora mängd kapital som finns i branschen är ett väldigt

bra styrmedel för att driva igenom idéer och olika typer av förändringar. Genom att styra kapitalet så styr man även bolagen i önskad riktning.

Hur framgångsrikt är hållbarhet?

Ja, hur mäter man framgång? Den faktiska skillnaden vi gör genom att driva företag mot omställning är ett mått. Minskade utsläpp är ett exempel på en tydlig framgång som vi idag mäter och driver affärer mot. Vi driver en kommersiell verksamhet och det är klart att vi vill ha och se efterfrågan för våra produkter. Det är supertydligt att vi har överlägset mest efterfrågan på de fonder och de investeringsprodukter som har en högre och större hållbarhetsprägel än de som inte har det.

Är hållbara produkter dyrare och har sämre avkastning?

Att bedriva en hållbar förvaltning innebär både ett hantverk och ett stort arbete. Det är en arbetsinsats som är mer resursintensiv och dyrare än att bedriva exempelvis en indexförvaltning. Med det sagt upplever jag inte att det finns något större motstånd mot det. Tvärsom upplever jag att folk efterfrågar och är beredda att betala för det. Det krävs ganska mycket analys för att på ett effektivt sätt rikta portföljerna mot mer hållbara bolag som också kommer gynna avkastningen i förlängningen. I min mening får man en produkt eller tjänst som är mer värd än det man fick tidigare. Det är ett väldigt tydligt mervärde.

Hur prioriterad är hållbarhetsfrågan inom Ruth Asset Management och Max Matthiessen?

Jag skulle säga att det är en generellt sett väldigt hög ambitionsnivå. Vi kanske har lite olika bevelsgrunder, men det är i högsta grad identifierat att det är en väldigt viktig aspekt för våra kunder. Och det gäller för båda parter. Jag skulle säga att det har varit det högst prioriterade området de senaste två åren.

Vad behövs för att hållbarhetsfrågor ska få ännu mer genomslag?

Det handlar väldigt mycket om kommunikation och utbildning. Det är ju fortfarande ett ganska komplext område. Hur kan vi göra det svåra tillgängligt, utan att bli ytliga? Vi har väldigt många privatkunder i botten som givetvis inte dagligen analyserar den här typen eller mängden av data och påverkansvariabler. Därför har vi jobbat

väldigt mycket med att hitta ett pedagogiskt kommunikativt sätt att prata om de här delarna. Det handlar väldigt mycket om att tydliggöra och synliggöra det som är relevant och viktigt för våra kunder.

Finns det en konflikt i att man gärna vill investera i bolag som kanske inte har nått hela vägen fram, men som är påverkansbara?

Jag tänker så här: Om en målsättning är att kraftigt reducera utsläpp, då är det ju liksom än viktigare att mäta din portfölj och din fond utifrån hur mycket du minskar dem. Det är ju mer relevant än att bara identifiera fem bolag som idag är jättebra och inte har något utsläpp alls. Det är det som är förändring.

Vad tror du kommer vara den största förändringen om du blickar 10 år framåt?

Jag tror att regelverken definitivt kommer förändras, det gör de ju ständigt. Jag hoppas att de blir enklare och tydligare. Sedan tror jag att branschen kommer förändras i det att man kommer att utvärdera förvaltningen på ett lite annorlunda sätt än vad man gör idag. Jag tror att det kommer bli väldigt mycket mer förfinat kring hur man utvärderar en bra förvaltning. Kort sagt: Fler parametrar för att utvärdera om förvaltningen har varit lyckosam eller inte. ■

”Minskade utsläpp är ett exempel på en tydlig framgång som vi idag mäter och driver affärer mot.”

Affärsetik och kontroll

Mutor, penningtvätt, korruption och hackare. Visselblåsning, informationssäkerhet och dataskydd. Vår värld bygger i stora drag på förtroenden; att människor vill väl och gör det rätta. Men vår värld är därför också sårbar. Att vår bransch är särskilt utsatt är inget konstigt. Här samlas kapitalet, och därmed en stor del av makten. Därför är just vårt område extra viktigt att hålla rent från otillbörlig påverkan och gynnande.

Vårt arbete med affärsetik och kontroll syftar till att hela verksamheten ska hålla högsta nivå i linje med relevanta regelverk. Detta gäller såväl den egna organisationen som den externa leverantörskedjan.



”Vi samlas runt kunden. Där kunden finns – finns vi. Och det ska genomsyra allt vi gör. Med fokus på närhet, delaktighet och den långa sikten. Det är vårt åtagande som organisation mot kund.”

Jacob Schlawitz, VD & koncernchef

Förtroendet för oss är det viktigaste vi har och vi ska alltid agera med högsta tänkbara professionalism. Våra uppsatta mål inom affärsetik och kontroll lämnar därför inget utrymme för misstag. Våra mål om 0% lyckade cyberintrång och 100% licenserade rådgivare ställer krav på organisationens system, processer och medarbetare. I slutändan handlar det om ett kollektivt och individuellt ansvar, och ett ständigt arbete för att underbygga det.

Vi lägger ner mycket tid och kraft på ständig förbättring och utveckling av funktionaliteter och verktyg som ska supportera detta och vi arbetar kontinuerligt för god intern styrning och kontroll. Det minskar risken för att vi brister i våra rutiner som skadar kunder och deras förtroende. Information och utbildning är återkommande centrala inslag för att lyckas, för att skapa medvetenhet och kännetid i organisationen.

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2023

De senaste åren har flertalet regelverk introducerats för finansiella bolag och då inte minst regelverk med hållbarhetskoppling. Under 2023 har funktionen för regelefterlevnad fortsatt att arbeta med att lämna råd och stöd samt kontroller avseende implementeringen av Disclosureförordningen (SFDR) samt följdändringar i lagen om försäkringsdistribution och lagen om värdepappersmarknaden. Dessa regelverk är omfattande och komplexa, med följd att stor tid och kraft lagts till att hjälpa organisationen att implementera dessa.

Processutveckling för bättre riskhantering

Under året har riskfunktionen arbetat med att stärka bolagets processer och rutiner för riskhantering. Det har bland annat gjorts genom att vidareutveckla processen för beaktande av risker i förening med beslut om nya eller förändrade produkter, tjänster och processer. Arbetet för att skapa mer enhetliga rutiner har bedrivits för att det ska vara lätt att göra rätt.

Utbildning om mutor och hantering av intressekonflikter

Ett lyckat arbete mot korruption kräver att medarbetare har en medvetenhet kring extra riskfyllda moment. I augusti genomfördes en utbildning om bolagets policy för gåvor och förmåner. Intressekonflikter är ett annat område som kräver ständig uppmärksamhet samt ändamålsenliga system för att hantera. Under året har därför både utbildningsinslag kring intressekonfliktsrapportering samt nytt system för hantering av egna värdepappersaffärer rullats ut i organisationen.

Risk och compliance i fokus

Utbildning och information är nyckeln till att hålla organisationens medarbetare uppdaterade om deras ansvar. Risk- och regelefterlevnadsfunktionerna har sedan ett par år tillbaka löpande gemensamma fokusmöten som informerar verksamheten om aktuella delar. Under året har informationstillfällen bland annat hanterat GDPR, incidenthantering, produktstyrning och uppdateringar kring KYC-processen.

Fortsatt förstärkning av vår IT-säkerhet

Under 2023 genomfördes insatser för att förstärka motståndskraften inom cybersäkerhet. Noterbara insatser är total nedstängning av datacenter (inklusive ström) och uppstart för att bland annat testa återställningstiden och processen samt implementering av fler backuplösningar i syfte att säkerställa backup på molntjänster.

Bolaget har upphandlat och implementerat en ny phishinglösning och en ny utbildningsportal som går live under Q1 2024. Arbetet pågår kontinuerligt för att arbeta bort gamla teknologier och system.

I det dagliga arbetet har ett antal kontroller genomförts såsom behörighetskontroller, funktionstester, återläsningstester och så kallade phishingtester, i syfte att säkerställa god hantering. Regelbundna skanningar av Max Matthiessens interna och externa miljöer genomförs och för att kontrollera och mäta bolagets säkerhetsnivå genomfördes även intrångstester mot Max Matthiessen.

”Omvärlden förändras och med den hoten mot de finansiella systemen. Informationssäkerhet är ett prioriterat område för oss och vi kommer under året att fortsätta arbetet med att stärka vår motståndskraft mot cyberhot och informations-säkerhetsrisker.”

Joakim Fick, Chef för regelefterlevnad

Max Matthiessens arbete inom affärsetik och kontroll

- Anti-korruption och arbete för att förhindra mutor
- Bevakning och hantering av intressekonflikter
- Kanaler för klagomål, visselblåsning och kompensationsmekanismer
- Rutiner för informationssäkerhet och dataskydd
- Regelefterlevnad och självreglering, inklusive licensiering
- Arbete mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Riktlinjer för etiskt uppförande
- Riskramverk

Funktionen för regelefterlevnad

Funktionen för regelefterlevnad övervakar och kontrollerar hur väl verksamheten efterlever aktuella interna och externa regelverk, och håller sig uppdaterad avseende kommande regelverk så att vi kan anpassa verksamheten enligt kommande förändringar i god tid. Funktionen ansvarar även för utbildning av medarbetare och uppdragstagare, samt för att öka medvetenheten i hela organisationen avseende vikten av regelefterlevnad.

Bolaget har inte haft några betydande fall av bristande efterlevnad av lagar och förordningar under 2023, och inga sanktionsavgifter har ålagts bolaget under året.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Policy för intern styrning och kontroll
- Riktlinjer för funktionen för regelefterlevnad
- Interna regler avseende livförsäkringsdistribution och investeringsrådgivning
- Riktlinjer för riskhantering

Etik och anti-korruption

Våra kunders förtroende för oss i hantering av deras pensioner, försäkringar och sparande är avgörande för vår verksamhet. Det är därför centralt att vi upprätthåller ett professionellt och etiskt uppförande som bibehåller detta förtroende.

Bolaget har etablerade riktlinjer och rutiner för ett etiskt förhållningssätt samt processer på plats för att hantera eventuella överträdelser.

Under 2023 har inga fall av korruption registrerats.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Riktlinjer för hantering av etiska frågor
- Riktlinjer avseende åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Policy för hantering av gåvor och förmåner
- Intressekonfliktspolicy

Visselblåsning

Max Matthiessen har ett visselblåsningssystem till vilket anställda, uppdragstagare eller andra personer kan anmäla överträdelser såsom kriminella handlingar, oärlighet eller olämpligt beteende.

Rapporterande person som i god tro anmäler överträdelser ska inte råka ut för repressalier, diskriminering eller liknande från bolaget.

Under 2023 anmäldes inget ärende via bolagets visselblåsarsystem.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Riktlinjer för att rapportera överträdelser; Whistleblower

Visselblåsarsystemet består av en intern kanal, och inkomna ärenden hanteras enligt bolagets policy och rutiner för visselblåsning. Rapporteringen kan göras anonymt, rapporterade persons identitet behandlas konfidentiellt och uppgifter om personliga förhållanden hanteras med sekretess. Alla inkommande ärenden hanteras skyndsamt utifrån ärendets karaktär. Allvarligare överträdelser kan rapporteras till VD eller styrelse för beslut om åtgärd.

Incident- och klagomålshantering samt mekanism för gottgörelse

Max Matthiessen har en funktion för klagomålshantering dit kunder kan vända sig för att söka gottgörelse för eventuell negativ påverkan från bolaget. Hanteringen inkluderar:

Uppföljning

Klagomålsfunktionens uppföljning inkluderar:

- Information till berörd personal
- Förbättringsåtgärder
- Utbildning
- Statistikföring och rapportering till styrelse

Klagomål ska behandlas effektivt och omsorgsfullt, besvaras sakligt och korrekt samt hanteras skyndsamt. Hanteringen omfattar fler typer av ärenden än de som faller in under definitionen av klagomål. Alla typer av incidenter eller fel i förhållande till kund som upptäcks i organisationen ska anmälas och utredas, vilket gör att Max Matthiessen kompenserar betydligt fler ärenden än de som anmäls direkt av kunden.

Under 2023 hanterade funktionen 72 olika ärenden varav fem utgör klagomål som inkommit direkt från kund till klagomålsansvarig.¹

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Policy och instruktion avseende klagomålshantering

¹) Bolag som omfattas av statistiken: Max Matthiessen AB, Max Matthiessen Värdepapper AB och Ruth Asset Management AB

Kunder som framfört ett formellt klagomål och/eller ett ersättningsanspråk erhåller alltid ett skriftligt besked och återkoppling.

IT-säkerhet och personuppgiftshantering

IT-säkerhet och hantering av personuppgifter är ett väsentligt område för Max Matthiessen med tanke på vår verksamhet. Ett effektivt dataskydd som minimerar risken för intrång är prioriterat för att skydda våra kunder och vår affär. På samma sätt är den dagliga behandlingen av personuppgifter föremål för kontinuerlig översyn och förstärkning.

Under 2023 rapporterades 69 stycken incidenter varav tre av dessa har rapporterats till Integritetsskyddsmyndigheten. Ingen av dessa incidenter var av allvarlig eller betydande karaktär och ingen vidare aktivitet från Integritetsskyddsmyndigheten har identifierats.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- IT-riktlinjer för anställda

Våra målsättningar inom affärsetik och kontroll

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2023
100% Insuresec- eller Swedsec-licenserade rådgivare	<ul style="list-style-type: none"> – Årlig kunskapsuppdatering av licensierade förmedlare och finansiella rådgivare – Säkerställning av licenser för nyanställda inom tre månader efter anställning 	<ul style="list-style-type: none"> – Under 2023 var 100%² av våra förmedlare som varit anställda i ett år licensierade – Informationsinsatser och stöd till nyanställda om steg för att genomföra provet – Tillhandahållande av utbildning via externa partners
Upprätthålla nollvision för lyckade cyberintrång	<ul style="list-style-type: none"> – Kontinuerligt förbättringsarbete och punktinsatser såsom regelbundna skanningar, uppdateringar och kontroller 	<ul style="list-style-type: none"> – Inga lyckade externa intrång under 2023 – Ny phishing-lösning – Genomförda intrångstester – Inkrementella uppdateringar i processer, system och dokumentation

²) Med undantag för personer med godkänt uppskov.

Klimatpåverkan

Vi har inte bara insett att vi kan bidra till att motverka klimatförändringarna. Vi förstår att vi måste och att vi har ett ansvar, både som företag och som bransch. Hur vi bedriver vår övergripande verksamhet och hur vi styr vår kapitalförvaltning har stor påverkan. Vårt arbete inkluderar att ta fram målsättningar, åtgärder och färdplaner för att minska våra utsläpp i linje med vad som krävs för att världen ska klara 1,5-gradersmålet i Parisavtalet.



”Ambitionen är steg ett, därefter insikterna och därefter åtgärderna. Beteendeförflyttningen som krävs av oss alla ska inte underskattas. Vill vi få ner utsläppen måste vi använda alla verktyg i lådan och vara ödmjuka nog att fortsätta lära oss på vägen.”

Josefin Dahlén, Hållbarhetsansvarig

Förutsättningar förändras ständigt. Och det som gällde igår, stämmer inte längre. Vissa år blir vi fler anställda, ett annat har vi förvärvat en verksamhet som har påverkan på vårt klimatresultat. En sak som dock aldrig ändras är målsättningen, vi ska stadigt bli bättre.

Vårt arbete för att förstå och minska våra utsläpp fortsätter och anpassas därför kontinuerligt. Här kan du läsa om våra framsteg, utmaningar, aktiviteter och utfall.

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2023

2023 kan vi redovisa mindre totala utsläpp än 2022. Detta trots att vi har blivit fler. Det beror dels på att bolaget uppdaterat sin policy för tjänstebilar dels på att vi säkerställt 100% förnybar energi för elförbrukningen på våra kontor. Utsläppen relaterade till tjänsteresor har däremot

ökat och beror framförallt på fler rapporterade flygresor än förra året, men också på bättre dataunderlag. Nedan redovisas aktiviteter med påverkan på våra utsläpp per utsläpps-scope.¹

Scope 1:

Koncernens uppdaterade policy för tjänstebilar innebär att färre bilar är i bruk inom koncernen. Det har resulterat i ett minskat utsläpp i scope 1 med 50%.

Scope 2:

Alla kontor där vi har egna elavtal har ett mål om att använda 100% förnybar el. För de kontor där el och värme ingår i hyran har Max Matthiessen sämre möjligheter att påverka elleverantören. Den förnybara elkonsumtionen uppgår till ca 60%. För att nå målet om 100% förnybar elkonsumtion har Max Matthiessen därför köpt ursprungsgarantier för utestående el där vi inte har underlag för förnybara energikällor. I och med detta kan vi redovisa elförbrukning från 100% förnybar energi och samtidigt minska våra utsläpp i scope 2 med 90 ton. För året har vi även bättre underlag för fjärrkyla.

¹) Se förklaring av Scope på sid 32

Scope 3:

Vi för dialog med vår leverantör av utläggsredovisning för att kontinuerligt förbättra underlaget för att rapportera avtryck från tjänsteresor. Årets underlag har förbättrats något från 2022, men består fortsatt av en större andel estimat. 2023 har fler flygresor rapporterats medan bil, buss och tåg ligger ungefär i nivå med förra året.

I augusti 2023 uppdaterade Max Matthiessen sin rese-policy vilken slår fast att tjänsteresor i första hand ska göras med elektrifierade transportmedel och att resor med flyg i största möjliga mån ska undvikas för distanser under 600 kilometer.

Utsläppsredovisningen innefattar bolagen i Max Matthiessen-koncernen under 2023, utsläpp i scope 3 har extrapolerats för de danska bolagen.

Det stora avtrycket: Från förvaltning

I Max Matthiessens scope 3 ingår utsläppen associerade med det förvaltade kapitalet.

Som ett led i koncernens hållbarhetsarbete undertecknade koncernens fondbolag initiativet Net Zero Asset Managers Initiativ 2021, världens största klimatinitiativ för kapitalförvaltare.

Under våren 2023 rapporterades de första uppgifterna till initiativet, bland annat målätningen för portföljens totala utläppsminskning till 2030.

Utsläpp¹

2023, koldioxid per heltidsekvivalent

1,0 ton CO₂ / per anställd

Max Matthiessen har minskat utsläpp per anställd med 29%

2022, koldioxid per heltidsekvivalent

1,4 ton CO₂ / per anställd

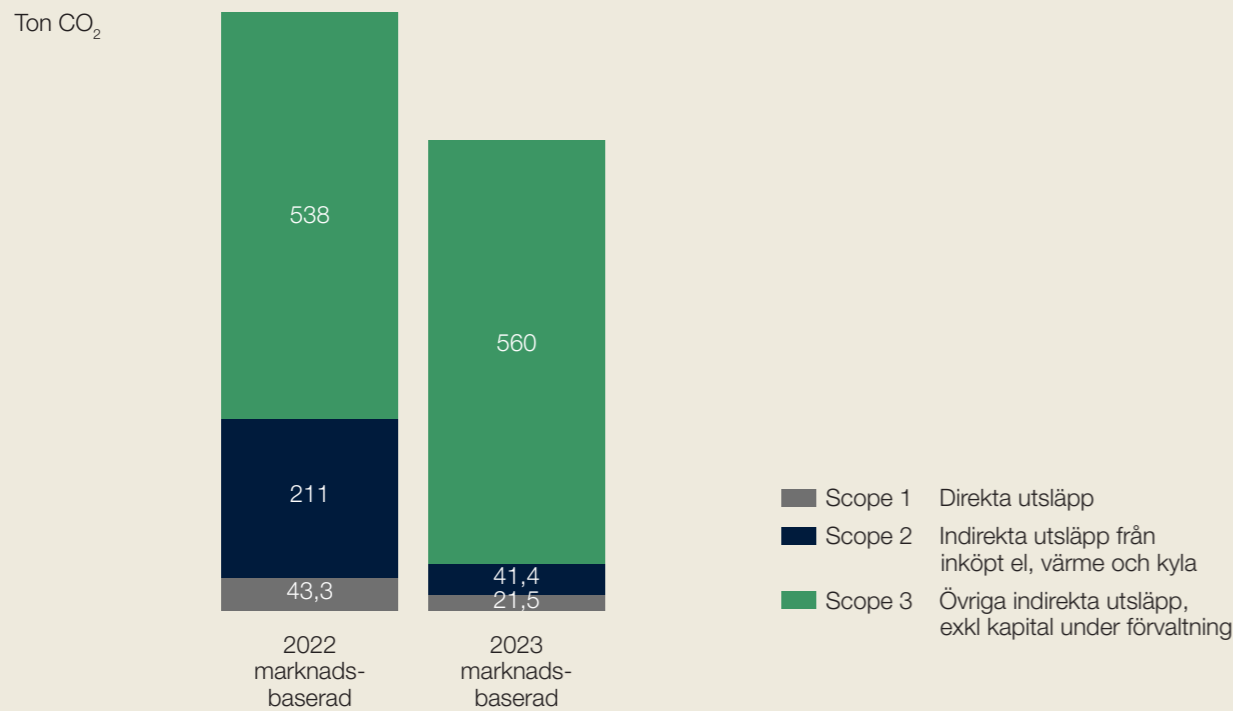
¹) Utsläppsredovisningen innefattar bolagen i koncernen under 2023. Utsläpp i scope 3 har extrapolerats för de danska bolagen

Totala utsläpp inom Scope 1-3 exklusive kapital under förvaltning

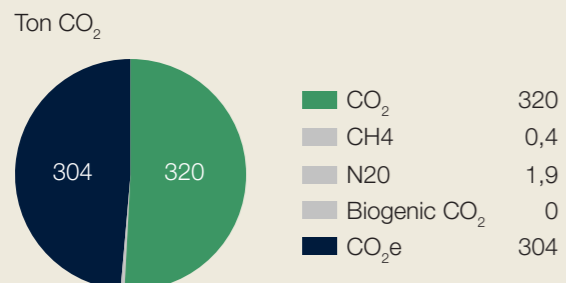
Totala koldioxidutsläpp, marknadsbaserad rapportering



Totala koldioxidutsläpp per Scope

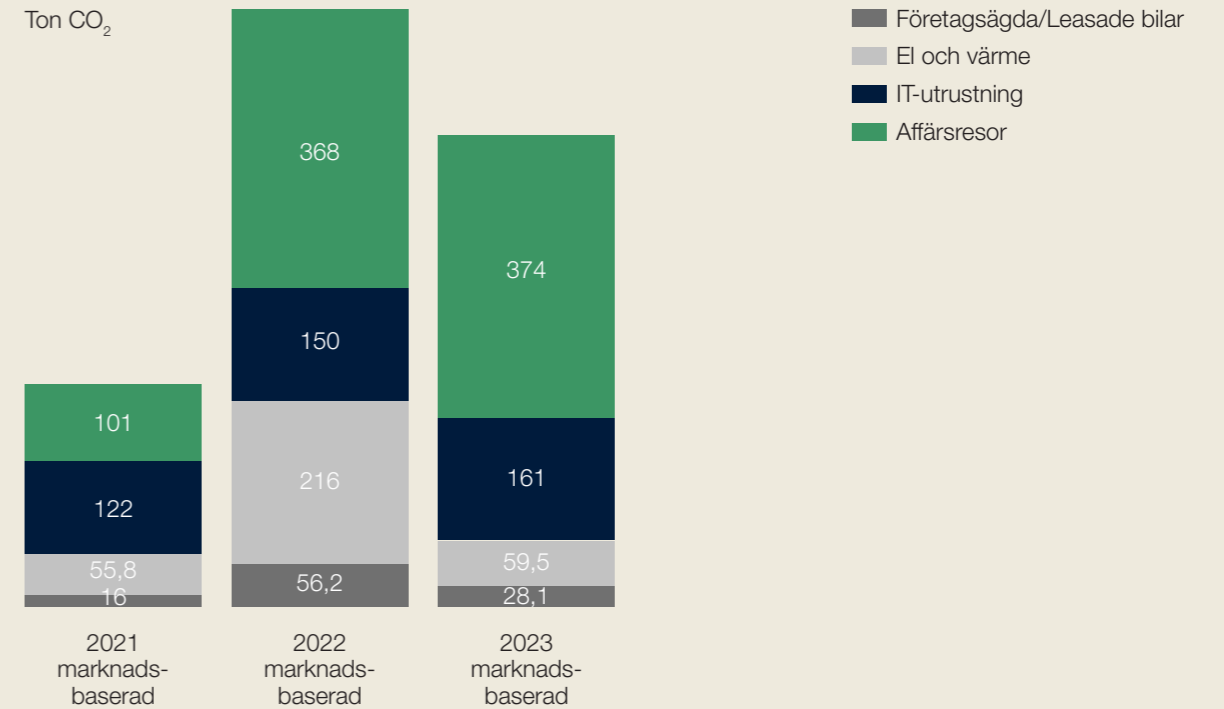


Sammanställning per växthusgas



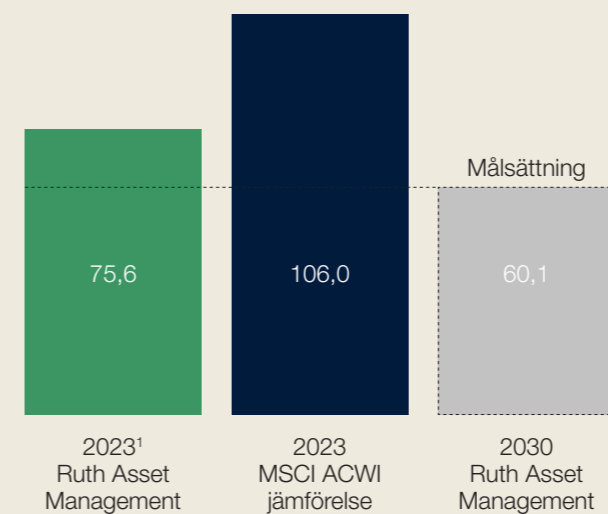
Max Matthiessen redovisar sina utsläpp enligt marknadsbaserad rapportering i linje med GHG-protokollets standard för redovisning av växthusgaser. Kompletta klimatbokslut, inklusive platsbaserade beräkningar finns publicerat på maxm.se

Totala koldioxidutsläpp per kategori



Klimatnyckeltal för fondportföljen

Utsläppsintensitet (tCO₂eq/M EUR omsättning)



Målsättning för fondportföljens utsläppsintensitet sattes i samband med inrapportering till Net Zero Asset Managers Initiativ våren 2023. Målet innefattar 40% utsläppsminskning till 2030. Utsläppsminskningen motsvarar en årlig minskning i linje med IPCCs godkända scenarios för att nå Parisavtalets mål.

Basårsdata, målsättning och utsläppsminskning baserades på Navigeras portfölj 2023. I samband med sammanslagningen av fondbolagen Navigera och Naventi Fonder kommer en ny ansökan till Net Zero Asset Managers Initiativ att göras under Ruth Asset Management. I samband med detta kommer omräkning av kapitalet som omfattas av mål såväl som basårsdata och målsiffror eventuellt uppdateras.

Uppgifter om huvudsakliga negativa konsekvenser finns publicerade på fondbolagets hemsida ruthassetmanagement.com respektive maxm.se (för Max Matthiessen Värdepapper AB).

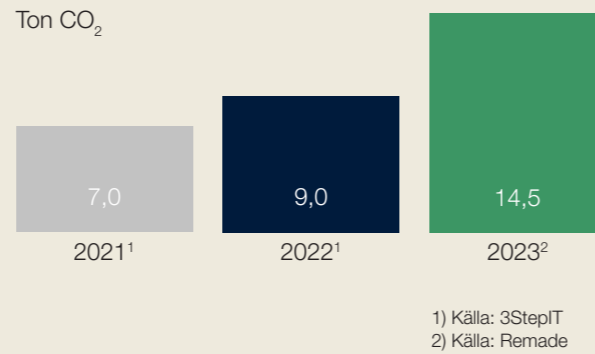
1) Per årskiftet 2023/2024. 85% av kapitalet som omfattas av Net Zero-åtagande har varit möjligt att analysera. Källa: MSCI

IT-återvinning under 2023

För att minska vår klimatpåverkan inom inköp och användning av IT-hårdvara samarbetar Max Matthiessen med en partner som tar emot och återanvänder uttjänt hårdvara. Produkterna repareras, restaureras och återvinns.

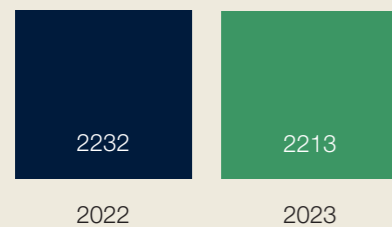
I takt med att vi växer behövs mer material. Det är därför viktigt för oss att vi fortsätter ta ansvar för vårt IT-relaterade avfall. 2023 har Max Matthiessen lämnat in 32 laptops, 21 mobiltelefoner och 13 stationära datorer vilket motsvarar en besparing på 14,5 ton koldioxid, vilket är 60% mer än 2022.

Minskade koldioxidutsläpp genom återvinning av IT-hårdvara

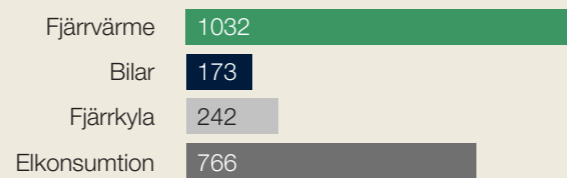


Energianvändning

Total energianvändning i megawattimmar (MWh) under 2022 och 2023



Total energianvändning i megawattimmar (MWh) per kategori (inom Scope 1 och 2) under 2023



100%

av förbrukad el från förnybara energikällor under 2023

74%

(78% 2022)

av våra genomförda möten var digitala under 2023

72%

(42% 2022)

av alla körda kilometer i Max Matthiessens tjänstebilar kördes med el-bilar under 2023³

3) Baserat på estimerade kilometer enligt avtal och mätarställningar

Klimatkompensation

2023 års utsläpp har klimatkomparerats via projektet Upper Tana i Kenya, som drivs av Plan Vivo. Projektet arbetar för att skydda småbrukares landområden i Kenya från erosion genom trädplantering. Genom att plantera såväl fruktträd som träd som ger skugga bildas ängsmark samtidigt som koldioxid binds upp och erosion motverkas.

Vi är medvetna om att klimatkompensation inte suddar ut vårt klimatavtryck, men det är en metod som gör det möjligt för oss att bidra positivt samtidigt som vi arbetar med att minska våra utsläpp.

Max Matthiessen har klimatkomparerat totala utsläpp i scope 1-3 (exkl kapital under förvaltning) enligt marked based metod: 623 ton CO₂.



Våra målsättningar inom klimatpåverkan

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2023
Minska vår verksamhets klimatpåverkan och slutligen uppnå nettonollutsläpp	<ul style="list-style-type: none"> Förbättra förståelsen för våra utsläpp med förbättrat dataunderlag Ta fram målsättningar och färdplaner för att minska vårt klimatavtryck Vidta åtgärder för att minska våra utsläpp 	<ul style="list-style-type: none"> 100% förnybar energi för elförbrukning Uppdaterad resepolicy Minskade totala utsläpp och mer utsläppseffektiv verksamhet (scope 1-3)
Definiera en färdplan mot nettonollutsläpp från vår fondportfölj	<ul style="list-style-type: none"> Genomföra metodöversyn och analys Ta fram målsättningar och en färdplan för att minska våra fonders klimatavtryck 	<ul style="list-style-type: none"> Inrapportering av målsättning och underlag till Net Zero Asset Managers Initiativ

Inkludering och jämställdhet

Såväl vi som bolag och som bransch ligger långt ifrån där vi borde vara i frågor som dessa – inte minst när det gäller på chefspositioner. Trots att det finns en förståelse för att strukturella hinder sällan försvinner på en dag, så är bristen på mångfald och en jämn könsfördelning ett problem.

Med en högre grad av mångfald och en jämnare könsfördelning kommer det bli lättare för oss att attrahera och behålla talanger. Det kommer också öka våra möjligheter till innovation och inte minst tillväxt. Vi vet detta och viljan till förändring finns. Vi vidtar åtgärder och har tydliga mål, men vi är inte där vi skulle önska.



”Vi har tydliga målsättningar och jämställdhet och inkludering måste få ta plats. Både för att attrahera och behålla kompetens och för att skapa en god arbetsplats för alla och inte bara för vissa.”

Ida Sanfridsson, Lönespecialist, Viveka Eckemo, HR-chef, Sandra Zetterfalk, Lönespecialist

Vilka är vi, hur är vi och hur mår vi?

Oavsett vad vi gör i yrkeslivet är vi alla människor. Med behov som alla andra, en vilja att vara uppskattad och bli schysst och rättvist behandlad. Som individer är vi alla ganska lika, men hur vi agerar i grupp påverkar oss starkt och förstärker strukturer – både oönskade som önskade.

Vi gav ordet till Viveka Eckemo, HR-chef på Max Matthiessen och Julia Winberg, HR Business Partner.

Hur tycker ni att hållbarhetsarbetet yttrar sig inom HR, som ni båda jobbar med?

V: För oss handlar det till stor del om att skapa hållbara medarbetare, vilket innefattar frågor kopplade till allt från hälsa till jämställdhet och inkludering. Därför arbetar vi bl a med ledarskap, hälsoaktiviteter, regelbundna medarbetarsamtal och temperaturmätningar som ger chefer rätt underlag för att förstå organisationens behov.
J: Jag skulle vilja säga att hållbarhet är ett perspektiv som alltid finns närvarande i det dagliga arbetet, allt det vi gör känns ju kopplat till hållbarhet.

”För oss handlar det till stor del om att skapa hållbara medarbetare.”

Vad skulle ni säga är framgångsfaktorer för att lyckas med ett bra hållbarhetsarbete?

V: Jag skulle säga att involvera medarbetarna. Att de känner att de aktivt är med och påverkar arbetet, inte bara matas med direktiv uppifrån.
J: Sedan skulle jag säga att kommunikation både är en framgångsfaktor, och en utmaning. Frågorna

täcker över många ämnen och kan kännas svåra. Men lyckas man nå ut och förklara vad vi gör, och varför, så är det definitivt en framgångsfaktor.

Ser ni några särskilda utmaningar som är kopplade till ert arbete?

V: Ja, en generell utmaning som hela finansbranschen har är könsfördelningen inom vissa positioner. Vi på HR jobbar exempelvis med att få in fler kvinnliga rådgivare och att öka andelen kvinnliga chefer. Det är något som vi prioriterar i vårt förändrings- och utvecklingsarbete. Här måste vi bli bättre

och därför har vi satt upp ganska tuffa mål, för att vi måste.

Vad gäller etnicitet och bakgrund, är det liknande utmaningar där?

J: Ja, absolut.
V: Mångfald är en viktig fråga där vi jobbar för att

öka den. Men vi väljer att inte lyfta ut det som en separat fråga, utan det ska vara integrerat i allt som vi som företag gör. Inte minst i arbetet med rekrytering. Hur uttrycker vi oss i annonser? Hur utbildar vi våra chefer? Vi försöker implementera det här perspektivet när vi anställer.

Är männen en del av utmaningen?

V: Alla förstår att förändring behövs. Sedan finns det förstås strukturella utmaningar, en lång historik av att ha varit en väldigt homogen, mansdominerad bransch. Förändring tar tid. Vi tror att bygga och lyfta fram fler kvinnliga förebilder är ett bra sätt att accelerera utvecklingen åt rätt håll.
J: Att ha en levande dialog som gör att frågan aldrig



FRED 16/2 kl 09:02

Viveka Eckemo

faller bort tror vi mycket på. Det är sådant som påverkar kulturen och sätter sig i väggarna. Därför satsar vi ganska mycket på olika seminarier och föreläsningar, som inspirerar till samtal och att hålla frågan nära.
V: Ett exempel är ju Caroline Farberger som föreläste på vår kick-off.

Kan ni ge exempel på aktuella projekt som ni driver?

V: Ett tydligt exempel handlar om att få fram fler kvinnliga chefer. Vi identifierar vilka som skulle kunna bli våra kvinnliga chefer framåt. Vi har också startat ett talangprogram som har fokus på att bygga framtidens ledare hos Max Matthiessen. Där kommer vi såklart att prioritera att få in kvinnor. ■

För att framtidssäkra Max Matthiessen är jämställdhet och inkludering återkommande och prioriterade frågor inom bolaget. Fokus ligger på att attrahera en bredare palett av talanger, samt på att utveckla och behålla dessa över tid.

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2023

Under året har ett flertal aktiviteter initierats och lanserats med syfte att på sikt jämna ut könsfördelningen på centrala positioner såsom chefsroller och rådgivarroller. Från centralt håll har hållbarhetsfunktionen och HR-funktionen arbetat fram en handlingsplan för mångfald, jämställdhet och inkludering. Den inkluderar aktiviteter för att både attrahera fler kvinnor och för att behålla kvinnor i organisationen.

Talangprogrammet lanserades i början av året, med en majoritet av kvinnor som deltagare. Dessa har stor potential att utvecklas inom koncernen och inom ett par år förväntas de gå vidare till ledarroller och som rådgivare.

Ytterligare aktiviteter under året:

- Fortsatt arbete med kompetensutvecklingsplaner och en ny performance review process
- Ett mer insiktsdrivet arbetssätt med löpande temperaturmätningar för att fånga trender och ta fram rätt aktiviteter baserat på resultatet
- Månadsvis rapportering av koncern-KPIer till ledning
- Nya riktlinjer kring jämställdhet och inkludering samt information till chefer med personalansvar

I tillägg till centralt arrangerade initiativ pågår lokala engagemang runt om i landet. Ett exempel är ett kvinnligt nätverk som startades under senhösten av kollegor i södra Sverige.

En mer inkluderande arbetsplats

Vi har uppdaterat information och policy om inkludering, både för chefer och medarbetare och även haft ett fokus på inkludering i vårt kulturarbete. Hela bolaget har bland annat tagit del av föreläsningar och arbetat med workshops kring hur vi skapar en mer inkluderande arbetsplats.

Vad händer framöver?

Trots insatserna som nämnts visar statistik för helåret att organisationen inte når upp till högt ställda jämställdhetsmål. Detta beror dels på förvärv och organisk personalomsättning. Hållbarhetskommittén bevakar dessa datapunkter och ett analysarbete pågår för att bättre förstå hur vi kan inspirera fler kvinnor att bli ledare samt hur vi kan behålla fler i organisationen.

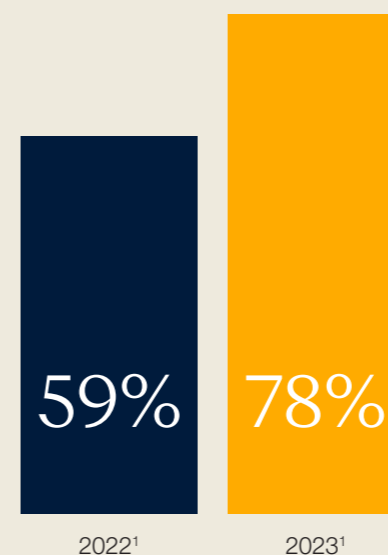
Utbildning till chefer är ett viktigt inslag framåt. Organisationen har sedan tidigare en ambition att alltid ha minst en manlig och en kvinnlig kandidat i slutfasen av rekryteringsprocessen till samtliga roller.

Vi kommer satsa än mer på att utveckla kvinnliga medarbetare till att bli chefer/rådgivare. Detta kommer göras genom förberedande ledarskapsprogram och inspirationsföreläsningar som är inriktade på att kompetensutveckla administratörer till rådgivare.

Under 2024 kommer ett stort fokus i kulturarbetet att vara just inkludering, men också utbildning i mångfaldsfrågor.

Inkludering

Deltagande i temperaturmätning



1) Uppgifter från årets senast genomförda undersökning, december

Engagemang

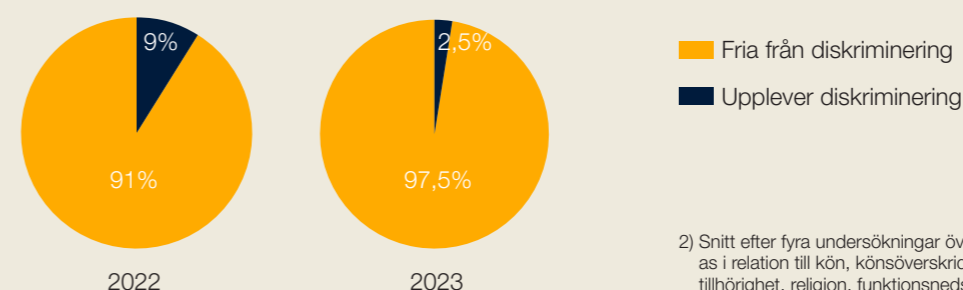
27 eNPS

Employer Net Promoter Score. Snitt från fyra mätningar över året.

”Genom att lyssna på varandra, lära av varandra, lägger vi grunden för en sund kultur. När vi ser och hör varandra, utvecklas vi, får en bredare utblick och blir bättre.”

Jacob Schlawitz, VD & koncernchef

Medarbetares självskattning om diskriminering²



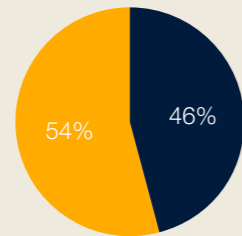
2) Snitt efter fyra undersökningar över året. Med diskriminering menas i relation till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning och sexuell läggning

Våra medarbetare 2023¹

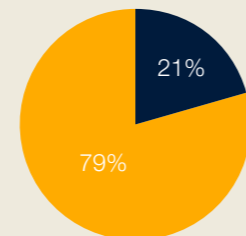
620

anställda exklusive antalet agenter²

Könsfördelning hela arbetsstyrkan



Könsfördelning finansiella rådgivare



1) Uppgifter per 231231
2) Räknat som Headcount. Exklusive agenter, inklusive förvärv och DK

Jämställdhet

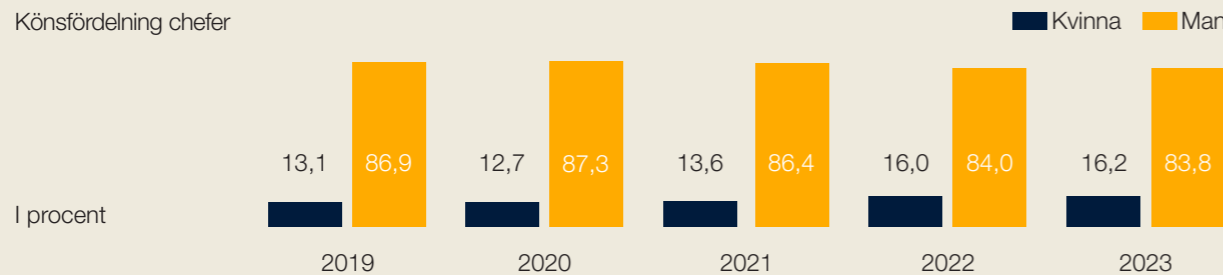
Könsfördelning i koncernledningen:



Könsfördelning i styrelsen för MM Holding AB:

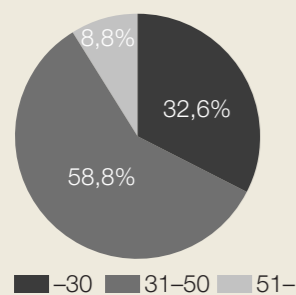


Könsfördelning chefer

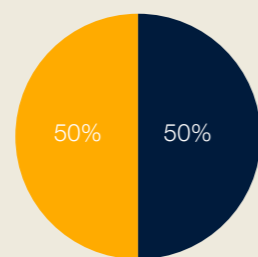


Rekrytering

Fördelning i ålder på rekrytering



Könsfördelning nyanställda



Andel nyanställda	-30 år	31-50 år	51- år
Kvinnor	18,8%	27,5%	3,8%
Män	13,8%	31,3%	5,0%

Ersättning till våra medarbetare

Max Matthiessens ersättningsystem syftar till att premiera goda arbetsprestationer för att attrahera, behålla och motivera kunniga, erfarna och kompetenta medarbetare. Principer för fast och rörlig ersättning finns specificerade i våra interna riktlinjer.

motsvarande nivå och en chef.¹ Det finns upp till tre nivåer av godkännande, där CFO och HR godkänner ersättningsnivån för alla team.

Det ojusterade lönegapet är: 33,33% (Jmf 2022: 36,84%).

Ersättningen baseras på en 360-graders utvärderingsprocess som genomförs av minst två medarbetare på

Relevant policy
Intern regler för ersättningsystem

1) Omfattar i dagsläget endast centrala funktioner

Anti-diskriminering

Inkludering är ett viktigt perspektiv när vi planerar centrala gemensamma sociala aktiviteter som fysiska aktiviteter i grupp. Vid utbildningstillfällen eller samlingar är det prioriterat att deltagande kan ske både fysiskt och på distans.

medarbetare anonymt kan rapportera överträdelser.

Under 2023 har ingen diskrimineringsincident rapporterats.

Vårt undersökningsverktyg &Frankly används kvartalsvis för att mäta organisationens upplevelse av om det förekommer diskriminering eller inte. Verktöget används som ett komplement till vår visselblåsningskanal genom vilken

Relevant policy
Jämställdhetsriktlinjer
Hållbarhetspolicy
Arbetsmiljöpolicy

Mänskliga rättigheter

Max Matthiessen stödjer skydd av och respekt för mänskliga rättigheter. Vårt arbete vägleds av grundläggande principer för mänskliga rättigheter, såsom de i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter samt Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklARATION

om grundläggande principer och rättigheter på jobbet.

Relevant policy
Hållbarhetspolicy
Uppförandekod för leverantörer

Våra målsättningar inom inkludering och jämställdhet

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2023
Åstadkomma en jämn könsfördelning i våra rådgivarroller	- Attrahera och behålla kvinnliga rådgivare - Skapa förutsättningar för utveckling från administratör till rådgivarroll - Successionsplanering	- Handlingsplan och nya riktlinjer för jämställdhet - Genomförande av talangprogram
Öka antalet kvinnor i chefsposition	- Attrahera och behålla kvinnliga talanger och ledare - Långsiktigt arbete för att lyfta kvinnor i organisationen - Successionsplanering	- Handlingsplan och nya riktlinjer för jämställdhet - Genomförande av talangprogram

Trygghet och hälsa

För att vara ett långsiktigt företag, måste man ha medarbetare som håller länge. Vid sidan av att de helst ska vilja vara kvar inom företaget, ökar företags ansvar när det kommer till att förebyggande hålla dem friska och smidigt få dem på benen igen vid sjukdom eller skador. Hälsa och välbefinnande är lönsamt för företag. Det må låta krasst, men det är i alla bemärkelser en win-win för bägge parter. Lägre sjukfrånvaro är helt enkelt lika bra för affären som för individen.



Onsd 14/2 kl 09:43

”Att jobba med så många glada och trevliga kollegor från olika team som verkligen uppskattar vårt arbete gör stor skillnad.”

Esther Nyiramugisha, Internservice

Hur är läget?

Hur mår vi som samhälle 2024? I en tid då kraven, både professionellt och privat, upplevs stadigt öka är vår hälsa en ödesfråga. Vi tog ett samtal med rådgivarna Elisabeth och Andreas, samt Viveka och Julia från HR.

Elisabeth och Andreas, hur viktigt är trygghet och hälsa i företagets hållbarhetstänk?

E: Det är ett väldigt stort intresse kring de frågorna hos våra kunder. Och jag tycker att det finns väldigt bra produkter nu som vi kan erbjuda för att skapa hållbara medarbetare och förebygga sjukskrivningar.

A: Att ha friska medarbetare är något som alla vinner på. Vi har många seminarier om hälso-kedjan ute hos företag som är välbesökta och uppskattade. Här tycker vi att våra informations-insatser tillför ett stort värde.

Hur möter vi företagets förväntningar?

E: Det är oerhört viktigt att vi är lyhörda och har en hög närvaro. Att vi lyssnar på dem och svarar upp mot vad de efterfrågar. Att de får vara med i vårt utvecklingsarbete av faktiska produkter och tjänster. Det är även viktigt att de bjuds in och känner ett proaktivt omhändertagande från vår sida.

Viveka och Julia, kan ni berätta om ert arbete med trygghet och hälsa internt?

J: Ja, vi har ju jobbat väldigt mycket just kring den biten under året. Man kan nog säga att hälsa har varit i fokus under hela året. Vi började med att utbilda cheferna i arbetsmiljöfrågor. En sorts basutbildning som tydligt pekar ut vilket ansvar man har som chef för arbetsmiljön. De allra flesta kunde nog det mesta redan, men för oss var det viktigt att veta att alla har samma grundinformation. I det här arbetet har vi också uppdaterat våra

processer kring hur man ska jobba förebyggande, identifiera risker i arbetsmiljön och hur vi ska agera när någon visar något slags ohälsa.

V: Vår hälsoförsäkring är också väldigt uppskattad, inte bara när man blir sjuk. Den är liksom skapad för att vara förebyggande. Dessutom uppskattar medarbetarna att man inte behöver gå via HR

”Vår hälsoförsäkring är också väldigt uppskattad, inte bara när man blir sjuk. Den är liksom skapad för att vara förebyggande.”



TORSD 22/2 KL 11:12

Andreas Kåhlin

när man behöver hjälp. Det kan vara känsligt helt enkelt. Med vår hälsoförsäkring kan alla själva kontakta vårdgivare och snabbt få stöd.

Hur känner kollegorna om att ett företag kliver fram och tar ett sådant grepp på individens hälsa och välmående?

V: Jag tycker att responsen har varit positiv. Ingenting har ju varit tvingande, det är frivilligt att delta

oavsett aktivitet. Glädjande nog ser vi genomgående ett högt deltagande.

J: Jag tycker att folk bara har visat nyfikenhet kring våra hälsoinitiativ. Vi försöker erbjuda en bred palett så att det har funnits någonting för alla, allt från föreläsningar till löpning. ■

Trygghet och hälsa är viktiga frågor. Växande frågor till och med. Såväl internt som i vårt kunderbjudande. Vårt långsiktiga och omfattande arbete för hållbara medarbetare fortskrider i oförändrad takt och på bred front. Efter två års arbete under konceptet ”**hållbara medarbetare**” börjar vi nu se positiva resultat. Våra medarbetare visar ett högt engagemang och är generellt nöjda med sin arbetsmiljö. Nyckeltal som sjukfrånvaro och andel medarbetare som upplever negativ stress visar dessutom på en nedåtgående trend.

Arbetet för att säkra trygga och nöjda kunder fortsätter också och vi följer noga deras nöjdhet genom interna och externa mätningar.

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2023

Hållbart arbetsliv och frekventa medarbetarsamtal

Vi vill skapa rätt förutsättningar. För att må bra på jobbet och göra vardagen roligare, tryggare och enklare. En arbetsmiljö där vare sig fysiska, psykiska eller sociala situationer leder till ohälsa. Vi har uppsatta mål för arbetsmiljön sedan tidigare och under 2023 har vi gjort en förnyad satsning på området. Ett exempel är en extern föreläsning som gavs under våren om hur vi kan arbeta mer effektivt.

Arbetsmiljö och förbättringsåtgärder kräver att medarbetarna engageras. Med det i åtanke har vi både säkrat upp processen för temperaturmätningar samt introducerat en ny, mer strukturerad process för performance-management. Ett annat viktigt inslag är tätare medarbetar-

samtal. I samtalen fokuserar vi på hur individen mår, för att kunna fånga tidiga signaler på ohälsa. Det gör att vi kan arbeta mer proaktivt med trivsel och omgående vidta åtgärder kring det som är mindre bra. I vår rehabiliteringsprocess ingår tidiga samtalsdialoger och externt stöd.

Ett år med hälsoutmaningar och nya verktyg

Vi erbjuder ett brett utbud av förmåner och aktiviteter för att möta olika behov och intressen. Under 2023 lanserades flera gemensamma aktiviteter för att engagera medarbetare fysiskt. I juni deltog team från Max Matthiessen i Blodomloppet och i augusti i Convini-stafetten.

214 000 000

steg som företaget gemensamt gick i årets stegtävlingar



Stress

8,5%*

*Anställda som befinner sig i riskzon för farlig stress. Siffran anger snitt över året

”Med kontinuerliga mätningar och dialoger känner medarbetarna att deras röst blir hörd och att de har något att säga till om.”

Viveka Eckemo, HR-chef

En hälsosatsning med potential att nå alla och inte bara de redan aktiva

Vi introducerade hälso-appen Wellr i syfte att skapa medvetenhet kring hälsa och främja välmående bland medarbetarna. Ett annat exempel är en hälsoutmaning i form av en stegtävling. Satsningen har varit en del av vårt hållbarhetsarbete och en åtgärd kopplad till resultatet i vår temperaturmätning.

Vi ser dock ett litet tapp mot förra året på totalbetyg och förstår att vi måste leverera ännu mer för att möta våra kunders högt ställda krav.

Resultatet från från SKI-undersökningen som visar en tillbakagång från 72,9 till 71,5.

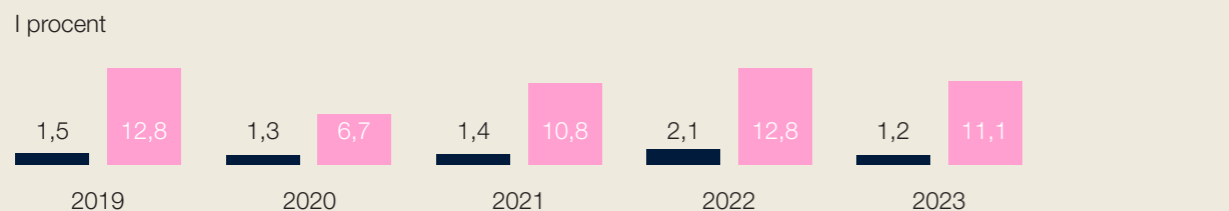
Kunderna har höga krav på oss

Vi mäter och följer upp hur våra kunder uppfattar oss och har som mål att ha branschens nöjdaste kunder. Det är ett ambitiöst mål som kräver att allt från produktkvalitet till servicenivå och tillgänglighet ska vara på topp.

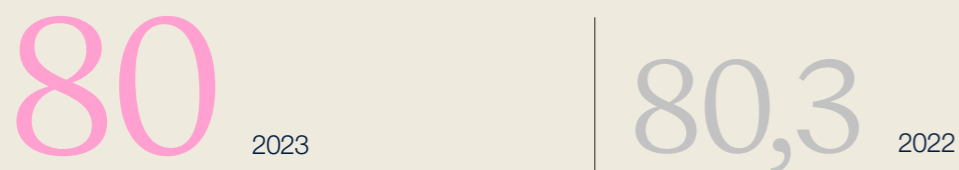
I tillägg till SKI mäter och följer vi själva våra kunders nöjdhet genom enkäter (NKI). Via NKI följer vi kunders uppfattning om servicegrad, produktkvalitet och kontakten med våra medarbetare. I årets resultat ser vi att kunderna överlag är nöjda med oss, med ett NKI-betyg på 80.

Resultatet i den årliga kundundersökningen som genomförs av Svenskt Kvalitetsindex (SKI) visar att vi är bäst i branschen på service. Det visar också att kunderna uppskattar kvaliteten i våra produkter. Det är vi väldigt stolta över.

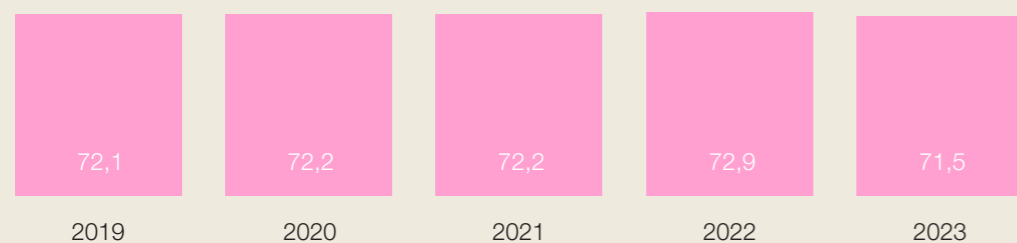
Välmående



Nöjd kund-index (NKI)



Nöjd kund-index (SKI)



Trygga kunder

Vår ambition är att skapa Sveriges mest trygga kunder och att alltid erbjuda våra kunder marknadens bästa produkter och tjänster. Vi vill ta hänsyn till kundens förutsättningar och anpassa våra lösningar efter respektive kunds behov.



Systematiskt arbete för arbetsrelaterade risker

Arbetsmiljöarbetet

Max Matthiessen ska bedriva ett hälso- och arbetsmiljöarbete som förebygger och förhindrar arbetsskador och ohälsa hos våra medarbetare.

Arbetsmiljön är allt som påverkar hur vi har det på jobbet. Att bedöma risker är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet.

Vi arbetar systematiskt med vårt arbetsmiljöarbete och kartlägger, planerar och genomför förbättringar som främjar lika möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Våra riskbedömningar grundas på våra temperaturmätningar som genomförs kvartalsvis och våra dialoger i medarbetarsamtal där medarbetare berättar om hur de upplever vår arbetsmiljö.

Under 2023 rapporterades inga arbetsrelaterade skador.

”Max Matthiessen är bäst av alla förmedlare i branschen på service och hamnar även högt när det gäller produktkvalitet. Men våra kunder ställer höga krav på oss! Vi måste leverera högre service än marknaden i stort.”

Johan Keding, Produktchef

Våra målsättningar inom trygghet och hälsa

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2023
Minska andelen medarbetare som befinner sig i riskzon för farlig stress	<ul style="list-style-type: none"> - Skapa goda förutsättningar för balans mellan arbete och familjeliv - Skapa kunskap och kännedom om stressfaktorer och verktyg för att hantera dem - Ta fram processer för att mäta, följa upp och hantera signaler om ohälsa 	<ul style="list-style-type: none"> - Satsning på hälsa och arbetsmiljö, inklusive nya digitala verktyg och föreläsningar om effektivt arbete - Träningslopp - Stegtävlingar - Kontinuerliga temperaturmätningar
Vara det bolag inom vår bransch som har högst kundförtroende	<ul style="list-style-type: none"> - Vara närvarande och tillgängliga för våra kunder - Erbjud de bästa lösningarna på marknaden - Upprätthålla kontinuerliga dialoger och kundundersökningar 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuerlig aktivitet och uppföljning av kundnöjdhet

Ledarskap och utveckling

Ett bra ledarskap smittar av sig, får medarbetare att trivas och stanna längre. Det påverkar företagskulturen, trivseln, engagemanget och prestationen. Vi har länge saknat strukturer och processer för att säkerställa att vi har rätt ledarskap. Historiskt har det varit en fråga som har fått lösa sig av sig själv. Vi ser detta som en brist, men det är en brist som vi sedan flera år systematiskt arbetar med. Ett bra ledarskap är så pass viktigt att vi behöver ge våra nuvarande och framtida chefer rätt förutsättningar att verka och växa i sina roller. Vårt mål är att bygga upp framtidens ledare på Max Matthiessen inifrån, och på så sätt framtidssäkra vårt ledarskap.



”För att driva igenom idéer och initiativ måste det finnas en vilja från organisationen och från individen. Den kraften finns hos Max Matthiessen”.

Fredrik Berg, Chef Sak. Jacob Schlawitz, VD & koncernchef

Talangprogram och mentorskap

”Vart är vi på väg?” Ställs frågan på det viset utgår man från en passiv position, i en bakre vagn utlämnad till ödet, eller åtminstone till en lokförarens plötsliga infall. ”Hit vill jag!”, är förmodligen en mening som bättre beskriver ledarskap. Att vilja är grunden för det mesta, inte minst förändring. Vi tog en titt in i spåkulan tillsammans med Kommunikationschef Karin Askell och Monika Maric, finansiell rådgivare inom Liv och pension.

Hur yttrar sig hållbarhetsarbetet inom det område där ni primärt är verksamma?

M: För mig så blir det ett väldigt stort fokus på kundernas hållbarhetspreferenser, i deras finansiella placeringar.

K: I mitt arbete handlar mycket om att fokusera på hur vi kommunicerar hållbarhet. Det är många gånger svåra och breda ämnen. Min målsättning är att få till en kommunikation där vi på ett enkelt, transparent och självklart sätt kan väva in hållbarhet som en naturlig del av all kommunikation.

Vad skulle ni säga är framgångsfaktorer?

K: Tydlighet och transparens. Att våra kunder

förstår vår syn på hållbarhet och hur den skapar ett mervärde för dem. Sen är också de små aktiviteterna eller skeendena viktiga. Att det inte bara blir fokus på de stora och lite ogreppbara frågorna.

Såklart ska vi ta hänsyn till FNs klimatmål och andra större frågor, men också titta i vår vardag och väldigt nära. Vad kan vi göra för att bli lite bättre dag för dag?

M: För att knyta an till det Karin säger, så handlar det väldigt mycket om att arbeta strukturerat för att alla, oavsett enhet eller arbetsupp-

gifter, faktiskt kan ta till sig och tillämpa vår syn på hållbarhet. Oavsett om jag jobbar centralt eller som rådgivare eller om jag jobbar i en annan del av organisationen så ska det vara väldigt tydligt förankrat för mig.

”Det är välkänt att hela finansbranschen har haft utmaningar när det kommer till könsrepresentationen, framför allt på ledande positioner.”

Ge oss en kort introduktion till talangprogrammet?

K: Talangprogrammet var ett initiativ som vi satte i gång för ganska exakt ett år sedan. Hit söker sig medarbetare för att utvecklas på ett individuellt plan och som ledare och därmed kunna ta sig vidare i karriären. Programmet är också ett sätt för oss att säkerställa att vi behåller kompetens i företaget, så att vi kan ge samma höga service till våra kunder även i framtiden. En investering i våra duktiga medarbetare helt enkelt.

M: För mig var mentorskapsprogrammet en stor och viktig del av talangprogrammet. Att man fick en person att ha som stöd och bollplank under året. Jag och Karin har pratat vitt och brett om frågor som man springer på i vardagen. Både på ett professionellt plan, och på ett mer personligt plan. Det finns frågor som man kanske inte riktigt vet vem man kan ställa dem till. Det kan kännas jobbigt att prata med sin chef eller kollega, då är mentorn en perfekt person att kunna ventilera med.

K: För mig och Monika handlar det mindre om att den mer erfarna ledsagar den mindre erfarna, desto mer om ett pågående erfarenhetsutbyte. Jag lär mig ständigt nya saker av Monika och hon utmanar mig ofta med nya perspektiv.

Är det tänkt att det här programmet kommer fortsätta även nästa år?

K: Ja, det kommer ett nytt talangprogram även till nästa år, dock i en liten annan utformning. Innehållet i årets talangprogram var väldigt brett. 2024



TORS 22/2 KL 10:12

Monika Maric

års program kommer fokusera ännu mer på just ledarskapsfrågan.

Finns det ett bakomliggande syfte med programmet?

K: Ja, ett syfte är såklart att ge våra medarbetare möjlighet att växa och på sikt axla ett större ansvar. Och precis som jag sa tidigare är det ett sätt för oss på Max Matthiessen att säkerställa att vi behåller skickliga och drivna kollegor. Vi har också valt att se det som ett sätt för kvinnor i organisationen

att faktiskt kunna få ta större plats. Viktigt att poängtera är att det inte bara vänder sig till kvinnor, det är en hel del män som ingår i programmet också. Men det är välkänt att hela finansbranschen har haft utmaningar när det kommer till könsrepresentationen, framför allt på ledande positioner. Kan programmet bidra till att korrigera den bilden så är det väldigt positivt och ett mål vi strävar mot.

M: För mig har det mest handlat om att få utvecklas. Att få känna och klämma på andra frågor än de man vanligtvis stöter på i sitt yrke. Men också om att upptäcka nya saker som man tycker är kul, saker man är bra på och sådant man kan behöva utveckla.

På vilket vis är talangprogrammet ett hållbarhetsprojekt och inte ett karriärsprojekt?

K: Det är både och! Många vill göra karriär och alla behöver stöttning på den resan. För att beskriva på vilket vis det även är ett hållbarhetsprojekt skulle jag säga så här: En av de KPIer som vi mäts på är antal kvinnor i chefsposition och antal kvinnliga rådgivare. Och det här är i högsta grad ett initiativ för att fler ska nå dit. I hållbarhetsstrategin så är

även ledarskap och utveckling inom organisationen något vi identifierat att vi vill bli bättre på.

M: Och så finns det ju ett syfte att säkra talangförsörjningen och successionen.

Karin, kan du ge oss din bild av projektet?

K: Jag skulle säga att främst har upplevelsen inneburit att jag känner ett otroligt stort hopp kring framtidens ledare på Max Matthiessen. En stor tilltro till framtiden, för vi har otroligt många fina ledare, både befintliga och på framväxt. Monika står för ett väldigt modernt och inkluderande ledarskap där hon lyfter laget före jaget och det tror jag är jätteviktigt i vår bransch som ofta består av individer. Jag tycker alla borde testa att vara mentor minst en gång i livet. Man lär sig så mycket av varandra i den relation som etableras. Som ledare måste du ständigt utvecklas för att förbli relevant. Du får aldrig stagnera eller luta dig tillbaka.

Hur prioriterade är hållbarhetsfrågor inom Max Matthiessen enligt er?

K: Hållbarhetsfrågorna genomsyrar hela vår verksamhet. Vi är dock ödmjuka inför faktumet att frågorna är komplexa, och här har vi fortsatt mycket kvar att göra.

M: Man prioriterar det, men idag har vi kanske inte tillräckligt med resurser i förhållande till vad ämnet kräver. Det här är på inget sätt unikt för vår organisation, men givet att det blir mer regulatoriska krav kommer det att ställas större krav på organisationen. För 15 år sedan belystes inte frågan i samma utsträckning. Idag är det precis lika viktigt att prata

hållbarhet som att stämma av vilken risk du känner dig bekväm med för dina placeringar, och det är en stor omställning. För att det ska bli en mer naturlig del av vardagen krävs det ännu mer resurser för att få det att fungera i vardagen.

Hur sköter sig branschen i stort, enligt er?

K: Jag tycker vi är på gång. Min känsla är att det är en omställning för hela branschen och samhället i stort. Det är frågor som alla tar på allvar och jobbar väldigt mycket med. Dock har vi som bransch en lång väg kvar, men vi är absolut på rätt väg.

M: Jag tror att mycket handlar om att man både från organisationens perspektiv men också på ett individuellt plan, behöver förstå den ekonomiska vinningen. Vad händer om vi gör det och vad händer om vi inte gör det? Att tydligt kunna kommunicera varför vi gör det, och att vi också tar betalt för det, samt

att det skapar ett mervärde såväl för samhället som företagen och individen.

Monika, upplever du att du behöver trycka på och sälja in hållbara placeringar eller ökar efterfrågan?

M: Både och. Väldigt mycket beroende på vilken generation man har framför sig, skulle jag säga. Den yngre generationen har väldigt högt ställda krav och är väldigt tydliga i sina preferenser. Där kan det i vissa fall till och med bli svårt att möta kraven. När det kommer till den äldre generationen är fokus många gånger på andra typer av frågor. Som rådgivare får man i de fallen tydliggöra att våra placeringar är en del av att skapa en bättre framtid.

”Många i den äldre generationen tänker att hållbarhet handlar om att återvinna plast och papper.”



David Bergström, Linus Bergevi och Monika Maric.

Är det värt att försöka konvertera den äldre generationen?

K: Den största utmaningen är komplexiteten i frågan. Den spänner över så många områden och man pratar om den på så många olika sätt, så den blir ofta kanske inte så konkret. Men om man kan påvisa effekten för företagen men även för individen så tror jag att då kommer vi även få med oss den äldre generationen. Om man ser att det finns en vinning, inte minst en ekonomisk vinning.

M: Jag tror att det är viktigt att som rådgivare vara tydlig kring vad hållbarhetsarbete är och genom det bidra med att kunden bättre förstår effekten av sina placeringar. Rimligtvis borde framtidens vinnare vara de som är aktiva inom detta område också därmed utgöra en bättre investering.

Hur skulle du summera talangprogrammet, Monica?

M: Dels att man har fått en förståelse för organisationen som helhet, hur vi alla hänger ihop. Det som Karin gör påverkar mitt jobb och det jag gör påverkar Karins jobb och så vidare. Jag har fått lära mig väldigt mycket om mig själv, både på ett personligt plan men också professionellt. 50% av värdet skulle jag vilja säga är just mentorskapsprogrammet. Att man får ha en person så pass nära som man får inspiration av och kan bolla tankar med.

Vad kan vi göra för att öka förståelsen för hållbarhet?

K: Jag tror att det viktigaste är att göra det svåra enkelt. Vår bransch tenderar att använda väldigt komplicerade begrepp och ord, vilket skapar ett avstånd. Det är jättesvårt, men vi har den kompetensen och det är också vårt ansvar. ■

Vår syn på utveckling: Ett ständigt lärande. Vissa saker ska bara finnas på plats. För att de måste. Som licenserna de som arbetar med rådgivning och försäkringsförmedling ska ha, där bland annat uppdateringar i hållbarhetsrelaterade regelverk är moment som följs upp. Andra saker måste man nyfiket och aktivt underhålla för att hålla sig à jour och relevant. Nedan ser du några exempel på sådana initiativ och aktiviteter.



Nya sätt att sprida information och inspiration om sparande

Vi vet att det är svårt att spara och investera. Vi vet också att utbildning och kunskap om sparande ofta leder till bättre beslut. Vi har historiskt fokuserat våra utbildningsinsatser till rådgivning och seminarieverksamhet. Under senare delen av 2023 utökade vi våra utbildningsinsatser kring ekonomi och sparande via "Maxa". Maxa omfattar podd,

webbinarier, utbildningsartiklar och seminarier som i en öppen arkitektur försöker sprida information om sparande och inspiration till sparande. Med öppen arkitektur avser vi att vi bjuder in fondförvaltare, sparexperters och andra relevanta gäster till vår podd eller andra informationskanaler för att dela med sig av sin kunskap.

Talangprogrammet

17 individer med ledarpotential deltog i Max Matthiessens första talangprogram 2023.



Monika Maric, Nellie Brandin och Elias Altman.



Mentorskap

- Varje adept paradades ihop med en ledare från en annan del av verksamheten
- Inspiration, reflektion och utbyte av erfarenheter
- Utvecklande för båda parter

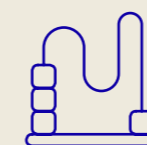


Utbildning

- 15 utbildningspass utspridda över året
- Föreläsningar, workshops och övningar
- Interna och externa ämnesexperter och föreläsare

Exempel på moment i kursutbudet:

- Projektledning
- Hållbarhet
- Självledarskap
- Affärsutveckling



Projektarbete

Ett dedikerat projektarbete med syfte att lösa en verklig affärsutmaning

I slutet av året presenterade deltagarna resultatet av sitt arbete för koncernledningen

Vi delar med oss av vår kunskap

Vi publicerar analyser och rapporter för våra rådgivare, kunder och den breda allmänheten. Exempel på våra

rapporter som publiceras är Morgonrapporter, Marknadspuls och hållbarhetsanalys.

Marknadspuls

En månatlig analys som presenterar vår syn på makroläget och en marknadsvy.



Kunskapsöverföring

136 000 visningar av Marknadspuls¹

120 Morgonrapporter

17 500 visningar av Max Matthiessens digitala utbildningskalender

¹) Datapunkten utgörs av antalet visningar tillsammans med öppningsfrekvens via utskick

Talangförsörjning

80 nyrekryteringar²

²) exklusive förvärv

Ledarskap

6,2 medarbetare per chef

Kompetensutveckling hos Max Matthiessen

Max Matthiessen arbetar kontinuerligt med kompetensutveckling. Rådgivare som arbetar med försäkringsdistribution eller investeringsrådgivning omfattas av specifika kunskapskrav. Ett kunskapstest genomförs årligen för att säkerställa att medarbetarna har uppdaterade kunskaper.

Våra rådgivare och administratörer lägger i snitt 40 timmar på kompetenshöjande insatser per år, vilket är något högre än branschgenomsnittet.

För att säkerställa att våra medarbetare alltid har uppdaterade kunskaper tillhandahålls regelbundna analyser och rapporter. Vår investeringschef och vår analysfunktion tar löpande fram strategisk och taktisk syn, summerar marknads- och makronyheter samt genomför kontinuerlig analys av marknadens erbjudanden och utveckling.

40 timmar

Hög chefstäthet och en decentraliserad organisation

I vår decentraliserade organisation är ledarskapet av stor vikt. Cheferna ska leda verksamheten och säkerställa att medarbetarna utvecklas. De är också viktiga kulturbärare av värden som vi vill värna.

Chefstätheten har minskat något från 5,3 medarbetare per chef 2022 till 6,2 i 2023. Det är en naturlig konsekvens från organisationsförändringar då mindre team gått ihop till större.

Vi för dialoger med branschen

Branschorganisationer är viktiga inslag för Max Matthiessen för att bevaka och driva gemensamma frågor framåt för bland annat stärkt kundskydd.

Medlemskap och intresseföreningar:

- SFM
- InsureSec
- Fondbolagens förening
- S4I
- Swesif
- PRI
- Net Zero Asset Managers Initiative

Våra målsättningar inom ledarskap och utveckling

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2023
Utforma kring sparande, försäkringar och pensioner	- Genomföra utåtriktade och utbildande insatser till alla parter i värdekedjan: Affärspartners, samarbetspartners, kunder och det bredare samhället	- Analyser och utskick - Centrala och lokalt arrangerade utbildningsseminarier - Ökad närvaro och medverkan av experter i riks- och branschmedia - Nytt utbildningsformat genom Maxa
Utveckla ledarskap	- Genomföra talangutveckling inom arbetsmiljö och performance management och utbilda talanger	- Genomfört talangprogram, ledarutbildningar i t ex arbetsmiljö, performance management, tagit fram nya processer och ledarverktyg etc

Styrning av hållbarhetsarbetet

Policyer och inriktning

Vårt hållbarhetsarbete bygger på koncernövergripande och bolagsspecifika policyer och etiska riktlinjer. Policyarbetet förstärks varje år utifrån styrelsens beslutade policyer, riktlinjer och rutiner. Strategier, mål och åtgärder styrs genom strategisk planering och affärsledningsprocesser.

Hållbarhetsfunktionen och det löpande arbetet

Hållbarhet är integrerat i vår affär där varje affärsområde och bolag förväntas bidra till den övergripande agendan. Det löpande arbetet är delegerat till chefer och funktioner inom ramen för respektive område. Hållbarhetsfunktionen agerar som business partner till organisationen i alla frågor som rör hållbarhetsarbetet.

Hållbarhetsarbetet leds av en ansvarig med uppdrag att utveckla och driva koncernens åtaganden, initiativ och utvecklingsprojekt. Hållbarhetsfunktionen säkerställer att ambitioner och åtaganden ligger i linje med beslutad strategi samt ger rekommendationer kring centrala strategiska affärsbeslut med väntad miljömässig eller social påverkan. Hållbarhetsansvarig rapporterar sedan 2023 till VD på fondbolaget.

Hållbarhetskommittén

Hållbarhetskommittén är ett beslutande organ med ansvar för styrning, kommunikation och rapportering av frågor relaterade till ämnet. Kommittén ansvarar även för operationell översyn av implementering av strategi och initiativ. Den övergripande inriktningen och strategin sätts av Hållbarhetskommittén, bestående av representanter från koncernledningsgruppen och hållbarhetsansvarig. Koncernchef är ordförande i hållbarhetskommittén. Det yttersta ansvaret ligger hos styrelsen som antar hållbarhetsstrategi och hållbarhetsredovisning.

Uppföljning

Efterlevnaden av policyn och vårt hållbarhetsarbete granskas regelbundet och Max Matthiessens hållbarhetsmål följs upp på kvartalsbasis. Vi genomför regelbunden introduktion och utbildning av personal inom hållbarhetsområdet. Resultatet innebär en ständig förbättring av vårt hållbarhetsarbete och minskad negativ påverkan.

Ansvar för hållbarhet på olika nivåer



Riskhantering

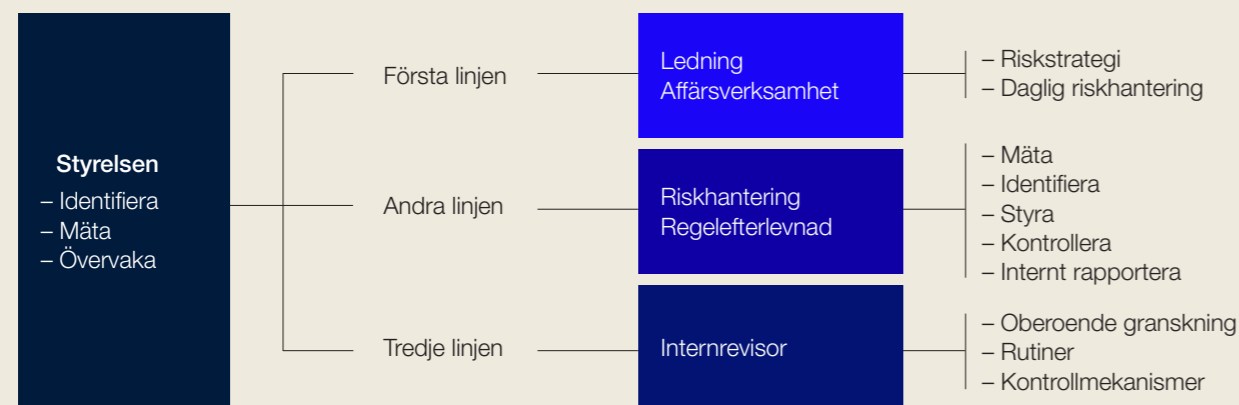
Mål och riktlinjer för riskhantering

Max Matthiessen upprätthåller en effektiv riskhantering med målet att säkerställa att vi alltid kan fullgöra våra förpliktelser. Genom att identifiera, mäta och hantera risker som uppkommer kan vi begränsa dessa riskers inverkan på vår verksamhet. Riskhanteringen är en integrerad del av bolagets hela verksamhet, och den är anpassad efter vår verksamhet, omfattning och komplexitet.

Ramverk för riskhantering

Bolagets ramverk för riskhantering innehåller strategier,

interna regler, processer, limiter, kontroller och rapporteringsrutiner för att säkerställa att vi löpande kan identifiera, mäta, styra, internt rapportera och ha kontroll över de risker som bolaget är eller kan komma att bli exponerat för. Bolaget hanterar risker utifrån principen om tre försvarslinjer. Enligt denna modell utgör bolagets ledning och affärsverksamhet den första försvarslinjen, funktionen för riskhantering och funktionen för regelefterlevnad utgör tillsammans andra försvarslinjen och den tredje försvarslinjen utgörs av bolagets funktion för internrevision.



Risker och riskhantering i en bolagskontext

Risk- och förändringsdrivande faktorer	Riskhantering på bolagsnivå	Riskrapportering
Sociala	 Hållbarhetsfunktion	 Hållbarhetsfunktion
Miljörelaterade		
Legala		
Politiska	 Bolagets riskfunktion	 Bolagets riskfunktion
Teknologiska		
Ekonomiska		

Anpassad efter modell av WBSCD 2016

Hållbarhetsrisker i förvaltning och rådgivning

En hållbarhetsrisk kan ha en negativ inverkan på en investerings värde. Max Matthiessen integrerar

hållbarhetsrisker specifikt i försäkringsdistributionen, fondförvaltningen, portföljförvaltningen samt i investeringsrådgivningen.

Hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter

Hållbarhetsrisker definieras som sociala eller miljörelaterade skeenden med osäker utgång, som om de inträffar kan leda till signifikant negativ påverkan på bolaget. Sociala och miljörelaterade faktorer kan samtidigt innebära potentiella möjligheter.

Hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter kan uppstå från externa påverkansfaktorer i vår omvärld. Megatrender

som digitalisering, automatisering, demografiska förändringar och klimatförändringar är exempel på sådana faktorer som vi och andra aktörer behöver förhålla oss till.

Nedan presenteras identifierade hållbarhetsrelaterade (icke-finansiella) risker och möjligheter som kan uppstå på grund av olika externa drivkrafter, och som är relaterade till koncernen som helhet.

Risker

Drivkraft	Hållbarhetsrelaterade risker	Relaterade risker	Hantering
Teknologiska	Cyberattacker och dataintrång – Max Matthiessen verkar i en digitalt sammanvävd värld och hanterar en stor mängd personuppgifter samt betydande kapital. På grund av verksamhetens finansiella natur finns det därför en risk för cyberattacker och dataintrång.	IKT- risker Legaler risker Finansiella risker	– Policy och rutiner för dataskydd, informationssäkerhet och kontinuitetshantering samt löpande översyn av hanteringen.
Politiska Legala	Policy- och regelverksrelaterade förändringar – Max Matthiessen verkar i en mycket reglerad bransch och behöver uppfylla samtliga krav som ställs på bolaget samt ta höjd för eventuella kommande regelverksförändringar. – Vissa regelverksförändringar kan leda till en direkt finansiell påverkan på bolaget. Exempel är förändringar som är kopplade till bolagets intäktmodell, såsom ett framtida möjligt provisionsförbud. – De senaste åren har en rad hållbarhetsrelaterade regelverk introducerats i vår bransch. Regelverken är omfattande, lämnar utrymme för tolkning och hanteras olika av olika aktörer på marknaden. Vi och andra aktörer behöver göra ständiga bedömningar. – I slutändan finns en risk för sanktioner om tillsynsmyndigheter bedömer att bolaget inte lever upp till kraven i nya regelverk.	Legala risker Affärsrisker	– Etablerade processer och rutiner – Kontroll och uppföljning av tredjepartsåttningar, risk för intressekonflikter, policyefterlevnad. – Innovation och affärsutveckling – Regelbunden myndighetskontakt
Legala Sociala	Informationsöverbelastning – Max Matthiessen behöver förmedla en stor mängd information till kunder vilket är reglerat i lag. I och med komplexiteten hos försäkringar och finansiella produkter har konsumenten ett kunskapsunderläge. Det finns därför en risk att konsumenten inte uppfattar erbjudanden som tillräckligt tydliga. – Dessutom finns det risk att information som berör hållbarhetsrelaterade upplysningar inte uppfattas som tydliga av konsumenten med anledning av att marknadsaktörer använder diversifierade och fragmenterade redovisnings- och rapporteringsramverk, med varierande tillgång till underliggande data. – Det bidrar till att informationen kan uppfattas vara svår att överblicka och värdera.	Ryktesrisker Affärsrisker Legala risker	– Transparent och pedagogisk redovisning av information – Regelbundna kundundersökningar – Utveckling av informationsmaterial – Framtagande av policyer, riktlinjer och rutiner – Uppföljning av efterlevnad avseende informationskrav, dokumentationskrav och intressekonfliktshantering. – Övervakning av datakvalitet

Drivkraft	Hållbarhetsrelaterade risker	Relaterade risker	Hantering
Sociala	Talangförsörjning – Humankapitalet är Max Matthiessens viktigaste resurs för att kunna leverera tjänster till våra kunder. Vi är i behov av kompetens med både spets och bredd, och inom försäkringsförmedlingen krävs licenserade rådgivare. Då verksamheten är utspridd behöver vi hitta talanger över hela landet. – Riskerna består i att inte lyckas hitta rätt förmågor samt att kunna behålla och kompetensutveckla dessa över tid.	Affärsrisker Ryktesrisker	– Insatser inom employer branding, kompetensutveckling och kulturbyggande. – Kontinuerligt utvecklingsarbete för jämställdhet, inkludering, trygghet och hälsa.
Sociala	En förändrad arbetsmiljö – Efter en pandemi som i hög utsträckning inneburit distansarbete håller verksamheten på att anpassa sig till en lämplig hybridmiljö. Under omställningen tar vi hänsyn till att distansarbete har visat sig vara en av flera faktorer som kan medföra risk för ohälsa och stress. – Vidare har verksamheten genomgått stora förändringar de senaste åren vilka även kan påverka stressnivån negativt. – Ohälsa och stress medför i sin tur risk för minskad produktivitet, samt kan i förlängningen inverka negativt på bolagets talangförsörjning.	Operationella risker	– Uppföljning med pulsmätningar – Löpande dialoger mellan chefer och medarbetare – Preventivt arbete mot psykosocial och fysisk ohälsa – Nya verktyg
Sociala	Jämställdhet, mångfald och inkludering – Den bredare jämställdhets- och mångfaldsutmaningen i samhället återspeglas inom Max Matthiessen i form av exempelvis en större andel manliga chefer samt ett lönegap till följd av löneskillnader mellan olika befattningar. – Risken att inte kunna säkerställa en jämställd och inkluderande arbetsplats relaterar bland annat till risken att inte lyckas säkerställa talangförsörjningen över tid.	Affärsrisker Ryktesrisker	– Utveckling av jämställdhetsriktlinjer – Riktade insatser och kunskapsbyggande
Miljörelaterade	Klimatförändringar – Klimatförändringar är en verklighet i vårt samhälle och drabbar individer, stater och industrier. Klimatrelaterade risker är kopplade till de direkta och indirekta effekterna av klimatförändringarna samt även till den omställning som krävs för att hantera dessa. – Fysiska klimatrisker som fler extrema väderhändelser (akuta) eller ökad nederbörd (kroniska) kan påverka Max Matthiessens lokala verksamhet. Det kan exempelvis medföra högre kostnader för el och värme. – Klimatrelaterade risker kan leda till exempelvis osäkerhet på finansiella marknader på grund av prisvolatilitet och plötsligt ändrade förutsättningar. För att kunna möta detta krävs en väl utvecklad förståelse för exponering och beroenden. – Klimatförändringar påverkar försäkringsbranschen och kräver att Max Matthiessen som förmedlare kan tillhandahålla sofistikerade och kvalificerade råd kring försäkringslösningar för att möta kunders förändrade behov.	Finansiella risker Marknadsrisker	– Väsentlighetskartläggning per affärsområde

Hållbarhetsrelaterade möjligheter

Ökande behov av ekonomisk trygghet och hälsa

En åldrande befolkning skapar ett större behov för privatpersoner och arbetsgivare att se över pensionssparande, försäkringsskydd och placeringar. Allt fler valmöjligheter erbjuds individen.

Med kompetens och expertis hjälper vi kunder att trygga sitt sparande samt skydda sig och sin familj i händelse av exempelvis olycka, dödsfall eller sjukdom.

Hållbara pensions- och försäkringslösningar och annat långsiktigt sparande fyller en viktig samhällsfunktion genom att bidra till stabiliteten i samhället.

Hållbara preferenser

En generell trend avseende hållbarhet och särskilt ökad efterfrågan på hållbara sparprodukter skapar affärsmöjligheter. Genom att erbjuda ett stort utbud av hållbara placeringsalternativ samt en förstklassig rådgivning till kunder kan vi ta tillvara på denna möjlighet.

Digitalisering och automatisering

Den ökade graden av digitalisering i samhället skapar möjligheter för oss att effektivisera vår verksamhet. Genom att investera i moderna, digitala lösningar kan

tid frigöras från administrativa arbetsuppgifter. Vi kan även nå fler kunder och skapa flexibilitet i rådgivningen. En ökad andel digitala rådgivningsmöten minskar dessutom belastningen på miljön på grund av minskat resande i tjänsten.

Policy- och regelverksrelaterade förändringar

Regelverksförändringar syftar till att säkerställa en välfungerande finans- och försäkringssektor.

Regelverk såsom Disclosureförordningen och EU:s taxonomi för hållbara investeringar syftar till att främja transparens och skapa standardiserade sätt att mäta och utvärdera hållbarhet. På sikt ger det oss möjligheter att bättre kommunicera med och bistå våra kunder med stöd och information vid investering i olika sparalternativ.

Anpassning och hantering av klimatförändringar

Möjlighet att genom bättre förståelse för klimatförändringarnas konsekvenser kunna förmedla utvecklade försäkringslösningar till kunder för att hantera omställning och anpassning till dessa.

Risker och möjligheter i bolagets portföljer

Exponering mot särskilda hållbarhetsrisker och möjligheter i portföljerna är ytterst prioriterade. Detta hanteras genom riktlinjer och processer som stöds av:

	– Dedikerade resurser för analys inom portföljförvaltningen och i fondbolagen
	– Fondbolagens åtagande att följa principer för ansvarsfulla investeringar, PRI
	– Samarbeten via branschorganisationer såsom Swesif
	– Principer för integrering av ESG-faktorer i investeringsprocessen och försäkringsdistributionen
	– Övervakning och analys av hållbarhetsrisker i portföljerna

Våra dialoger med intressenter

Kontinuerlig dialog med intressenter hjälper och guidar oss i hur vi når våra hållbarhetsmål, tar tillvara på möjligheter och möter utmaningar. Dialoger med intressenter skapar insikt och inspiration för hur vi som bolag kan utvecklas.

Intressentkategori	Så bedrivs våra dialoger	Så påverkas vårt hållbarhetsarbete
Ägare	– Strukturerade samt informella dialoger och möten	Våra ägare ställer krav på oss och vårt hållbarhetsarbete med förväntan om ett ständigt förbättringsarbete.
Kunder	– Löpande dialoger mellan rådgivare, administratörer och kunder via möten, seminarier, utbildningar, kundutskick och nyhetsbrev. – Årliga genomgångar (företagskunder) – Årliga kundundersökningar – Dialoger i samband med kunders uppföljningar/upphandlingar	Kontakten med våra kunder och deras feedback är av yttersta vikt för att utveckla våra erbjudanden och säkerställa att vi lever upp till deras krav och förväntningar inom hållbarhetsområdet, särskilt avseende transparens och hållbart sparande.
Medarbetare	– Frekventa pulsmätningar och medarbetarenkäter – Maxmöten (townhall) för hela bolaget – Interna forum: – Administratörsråd – Intranät – Affärsrådes- och avdelningsmöten	Medarbetares åsikter och värderingar är grundläggande för hur vi formulerar våra åtaganden. Deras input samlas in från prioriteringsövningar, omröstningar och workshops.
Samarbetspartners	– Löpande kontakt med försäkringsgivare som ingår i upphandlade planer	Vår affärsmodell bygger på nära samarbete med aktörer inom pensions- och försäkringssystemet. Dessa dialoger ger oss insikt i påverkan från vår värdekedja och hur vi utifrån våra respektive roller i ekosystemet kan bidra till en hållbar utveckling.
Leverantörer	– Dialoger vid upphandling, avtalsförhandling/förnyelse och ad hoc	Leverantörers kunskap och insikter ger oss förståelse för utmaningar och områden för utveckling inom specifika delar av vår värdekedja.
Myndigheter	– Regelbunden kontakt med Finansinspektionen och andra myndigheter	Våra kontakter med myndigheter skapar en förståelse för utvecklingen inom regelpåverkande områden.
Bransch- och marknadsaktörer	– Projekt, möten och arbetsgrupper inom samverkanskanaler och intresseföreningar såsom SFM, Insuresec, Fondbolagens förening, S4I och Swesif.	Dialoger inom branschen är särskilt värdefulla vid tidpunkter då utveckling sker som påverkar det större ekosystemet. Tillsammans med andra aktörer kan vi även driva olika frågor gentemot andra intressenter, exempelvis portföljbolag.
Samhälle och allmänheten	– Kommunikation via egna och externa kanaler såsom vår nyhetssida, Max Newsroom, och våra hemsidor, samt via etablerade sociala medier.	Kontakter med allmänheten, marknadens uppfattning och samhällsklimatet är källor till information och inspirerar oss att utvecklas och söka lösningar på upplevda problem.



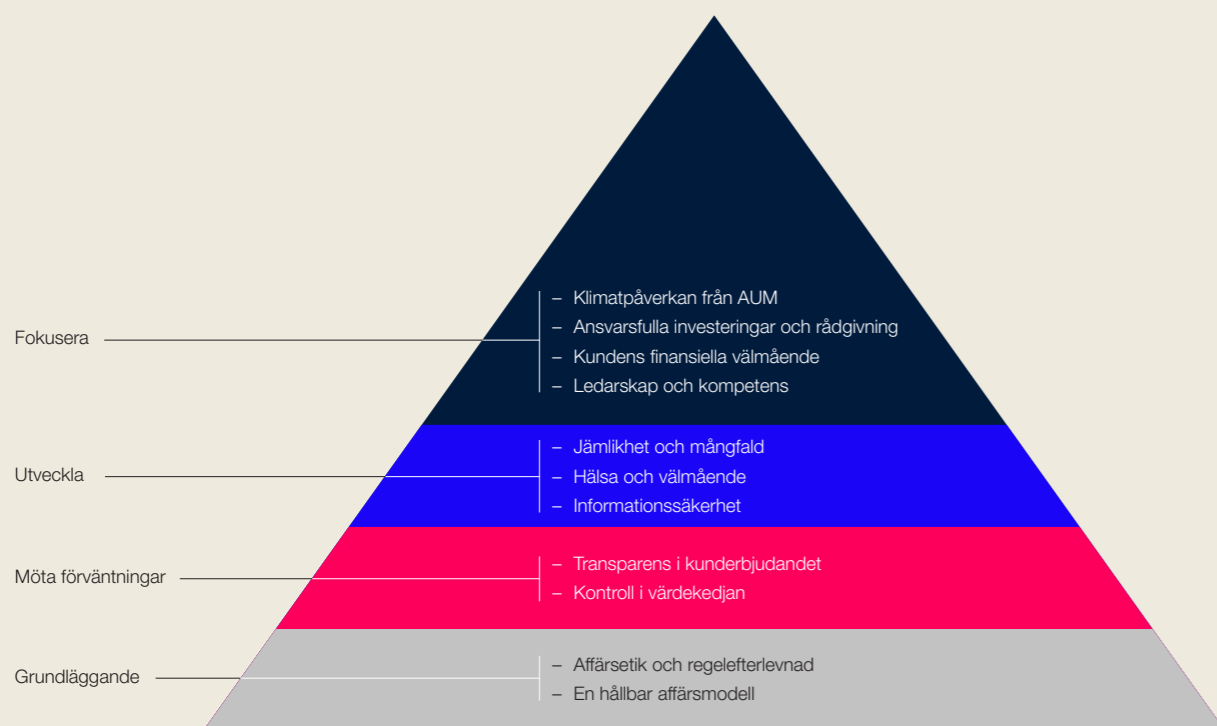
- Ägare
- Kunder
- Medarbetare
- Samarbetspartners
- Leverantörer
- Myndigheter
- Bransch- och marknadsaktörer
- Samhälle och allmänheten

Väsentliga aspekter

Max Matthiessens hållbarhetsarbete grundar sig på en väsentlighetsanalys som utfördes 2021. Analysen baserades på en kartläggning av vår påverkan utifrån ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv inklusive påverkan på mänskliga rättigheter. Kartläggningen inkluderade en analys av sektor- och marknadsspecifika faktorer, Max Matthiessens affärsverksamhet, affärsre-

lationer och värdekedja samt dialoger med interna och externa intressenter. Under 2024 genomför bolaget ett projekt för att implementera kraven i det nya rapporteringsdirektivet från EU: CSRD. Bland annat genomför Max Matthiessen en uppdaterad väsentlighetsanalys utifrån det dubbla väsentlighetsbegreppet.

Väsentliga aspekter har hög ekonomisk, social och miljömässig påverkan och är viktig för intressenter



Som finansiellt tjänsteföretag har Max Matthiessen begränsad direkt påverkan på miljön. Indirekt har vi dock stor påverkan via vår rådgivning och försäkringsförmedling samt via vår investeringsverksamhet. Verksamhetens sociala påverkan inkluderar främst hur vi hanterar medarbetare, men även här återfinns stor påverkan via försäkringsdistributionen och kapitalförvaltningen. Bolagsstyrningsfrågor är naturligt centrala för oss då vi bedriver tillståndspliktig verksamhet.

Påverkansområde	Relaterade väsentliga aspekter	Vårt synsätt
En hållbar affärsmodell	<ul style="list-style-type: none"> Ansvarsfulla investeringar och rådgivning Transparens i kunderbjudandet Hållbara erbjudanden: Produkter och tjänster 	En hållbar affärsmodell är grundläggande för bolagets hållbarhetsstrategi. Den ska kunna leda till att vi uppnår och överträffar våra kunders och intressenters förväntningar, samtidigt som vi tar hänsyn till vår verksamhets påverkan på samhälle och miljö. Detta genom att fokusera på långsiktig värdeskapande i våra produkter och erbjudanden.
Affärsetik och kontroll	<ul style="list-style-type: none"> Styrning och kontroll Affärsetik Hantering av möjligheter och risker Dataskydd Informationssäkerhet 	Vi verkar i en bransch som bygger på förtroende. Ett etiskt arbetssätt är grundläggande för hur vi fungerar som bolag. Alla på Max Matthiessen har ett individuellt och kollektivt ansvar att följa gällande lagar, regler och förordningar och att agera på ett sätt så att vår trovärdighet och position aldrig kan ifrågasättas. Vårt uppträdande bygger på respekt, integritet, omsorg och professionalism.
Inkludering och jämställdhet	<ul style="list-style-type: none"> Jämställdhet Mångfald Diskriminering 	Inkludering och jämställdhet är två utvecklingsområden för Max Matthiessen. Jämställdhet är ett hållbart utvecklingsmål i sig, samt en förutsättning för en fredlig och hälsosam utveckling. Brister i mångfald och jämlikhet mellan könen finns i alla branscher, och även i vår. Som en stor arbetsgivare i vår bransch har vi en viktig uppgift i att påverka och driva utvecklingen mot en mer inkluderande, öppen och jämlik miljö.
Hälsa och trygghet	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa Välmående Kunders finansiella välmående och trygghet 	Hälsa och trygghet är prioriterade områden för Max Matthiessen, både vad gäller våra anställdas hälsa och välbefinnande samt som en integrerad del i de tjänster vi erbjuder. God hälsa är en förutsättning för en hållbar utveckling, något som understryks i de globala utvecklingsmålen. Trygghet är en viktig aspekt när det kommer till våra kunders ekonomiska situation: Hantera risker och säkerställa lämpligt försäkringsskydd och ekonomiskt välbefinnande.
Ledarskap och utveckling	<ul style="list-style-type: none"> Ledarskap Kompetens Dialoger och samverkan inom värdekedjan 	Med vår expertis inom pension, försäkringar och sparande bidrar vi till den ekonomiska utvecklingen för kunder och samhället i stort. Det är särskilt viktigt för oss att sprida kunskap om vikten av ett hållbart sparande för att fler ska kunna fatta hållbara beslut kring sitt sparande och försäkringsskydd.
Klimatpåverkan	<ul style="list-style-type: none"> Klimatpåverkan med koppling till förvaltad kapital Växthusgasutsläpp och energi-användning inom vår egen verksamhet 	Vi anser att alla behöver ta sitt ansvar för att det globala målet att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader ska nås. För att klara detta behövs tydliga åtaganden från stater, näringsliv och civilsamhälle. Som aktör inom finanssektorn har vi stor möjlighet att påverka samt ett ansvar att bidra till omställningen till en koldioxidsnål ekonomi.

Hantering av väsentliga aspekter

Väsentlighetsanalysen utgör stommen i vårt hållbarhetsarbete. Den har guidat oss i det efterföljande strategiarbetet och ligger till grund för urvalet av de indikatorer som vi rapporterar om.

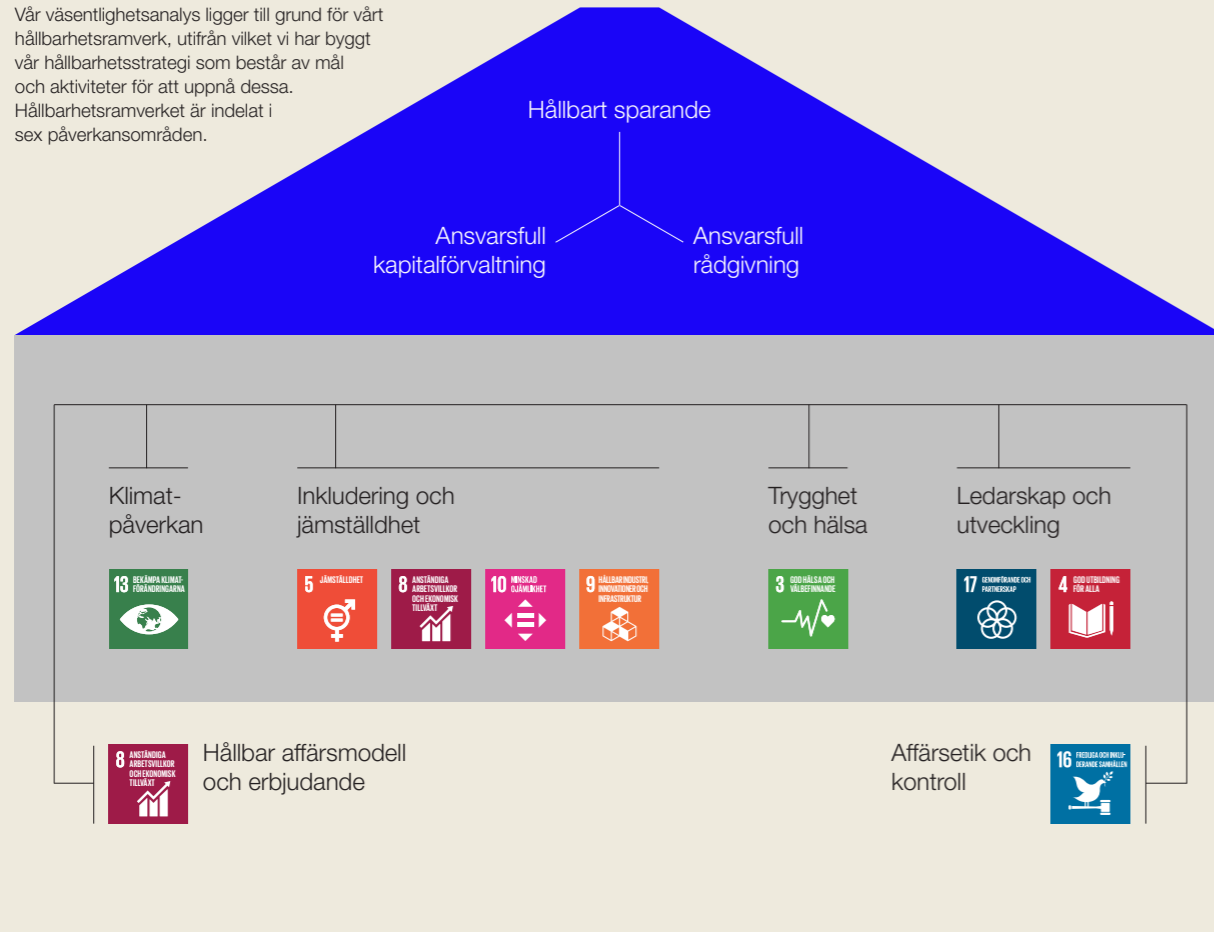


Den potentiella och faktiska påverkan som vi bidrar till medför i sin tur både risker och möjligheter. Bedömningen och hanteringen av risker, möjligheter och påverkansfaktorer är viktiga inslag i hållbarhetsarbetet, och hanteringen av negativ påverkan utgör en del av det som kallas för due diligence.

Vårt ramverk för hållbarhet

Med proaktivitet, kompetens och transparens vill vi bidra till en långsiktig hållbar utveckling till förmån för människor, samhälle och miljö.

Vår väsentlighetsanalys ligger till grund för vårt hållbarhetsramverk, utifrån vilket vi har byggt vår hållbarhetsstrategi som består av mål och aktiviteter för att uppnå dessa. Hållbarhetsramverket är indelat i sex påverkansområden.



Max Matthiessen och de globala utvecklingsmålen

Max Matthiessen åtar sig att stödja och arbeta för att uppnå FN:s mål för hållbar utveckling (SDG, Sustainable Development Goals).

Våra produkter och tjänster har potential att bidra till flera av utvecklingsmålen, samtidigt som det är vår uppgift att minska risken för negativ påverkan. Här till höger har vi samlat ett urval av de mål som vi efter vår analys bedömer att vi har störst möjlighet att påverka. Då målen är starkt sammankopplade finns beroenden som inte återspeglas nedan.

Globalt mål

Område	Globalt mål										Globalt delmål	Hur vi bidrar		
	3	4	5	8	9	10	13	16	17	Verksamhet		Kund		
Hållbar affärsmodell och erbjudande				✓							✓	8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt och samtliga globala mål	– en framtidssäkrad affär med sunda finanser och goda förutsättningar för stabil tillväxt och lönsamhet	– utveckla produkter som integrerar hållbarhetsrisker och hållbarhetsfaktorer samt information om hållbart sparande (samtliga mål)
Affärsetik och kontroll											✓	16.4 Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden 16.5 Bekämpa korruption och mutor	– utbildning och uppföljning av verksamhetens regelbrottslevnad – kontinuerlig utveckling av rutiner för KYC för att motverka penningtvätt och för antiterrorismfinansiering	– informationsinsamling i samband med nya avtal – transparent och korrekt information till kund i informationsbroschyrer, produktfaktblad m.m.
Klimatpåverkan										✓		13.1 Stärk motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer 13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar	– skapa en förståelse för våra utsläpp i alla scope – åtgärder för att minska klimatpåverkan såsom elavtal med certifierad förnyelsebar energikälla – utveckling av investeringspolicyer i linje med vetenskapsbaserade mål för fossilt bränsle	– utveckla visualisering av hållbarhetsrelaterade upplysningar för en bättre förståelse för olika späralternativs klimat- och miljörelaterade påverkan
Inkludering och jämställdhet			✓	✓	✓	✓						5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande 8.10 Tillgång till bank- och försäkringstjänster samt finansiella tjänster åt alla 9.3 Underlätta tillgången till finansiella tjänster och marknader 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering 10.3 Säkerställa lika rättigheter för alla och utrota diskriminering	– skapa medvetenhet om gap inom organisationen – lansering av talangprogram – employer branding för att nå en bred palett av förmågor – insatser för att motivera kvinnor i organisationen till att söka ledande roller – successionsplanering	– digital innovation och utvecklat erbjudande för att nå flera medarbetare hos kundföretag
Trygghet och hälsa	✓											3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mentalhälsa	– omfattande skydd och preventiva insatser för medarbetares välmående och hälsa – utvecklat program kring hållbara medarbetare	– hälsorådgivning och utvecklat erbjudande för att öka kunskapen kring pensioner, försäkring och sparande
Ledarskap och utveckling		✓							✓	✓		4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet 13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar 17.16 Stärk det globala partnerskapet för hållbar utveckling	– utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare, inklusive inom hållbarhet	– utåtriktade aktiviteter för att öka kunskapen kring pensioner, försäkring och sparande – dialoger med samarbetspartners, leverantörer och branschen för att driva en hållbar utveckling i branschen

GRI-index 2023

Uttalande om användning	Max Matthiessen har rapporterat enligt GRI Standarden för räkenskapsåret 2023
Tillämpning	GRI 1: Foundation 2021. Ingen sektorstandard har applicerats

Generella upplysningar

GRI Standard	Upplysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Organisationsuppgifter	sid. 8-9			
	2-2 Enheter som inkluderas i organisationens hållbarhetsrapportering	sid. 8			
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	sid. 79			
	2-4 Justering av information				
	2-5 Extern granskning	sid. 79			
	2-6 Verksamhet, värdekedja och affärsrelationer	sid. 8-9			
	2-7 Anställda	Se Ytterligare uppgifter om anställda, sid. 79			
	2-8 Arbetare som inte är anställda	Se Ytterligare uppgifter om anställda, sid. 79			
	2-9 Styrningsstruktur och sammansättning	Styrelsen består av tre oberoende ledamöter och tre representanter från ägarna. Två nya ledamöter under 2023, varav en styrelseordförande.			
	2-10 Nominering och val av högsta ledningsorgan	Styrelseledamöter tillsätts enligt en strukturerad process där intressekonflikter bevakas			
	2-11 Ordförande av högsta ledningsorgan	Styrelseordföranden är inte anställd i bolaget			
	2-12 Högsta ledningsorganets ansvar i översyn och hantering av påverkan	sid. 62-63			
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	sid. 62-63			
	2-14 Högsta ledningsorganets roll i hållbarhetsrapportering	sid. 62-63			
	2-15 Intressekonflikter	Styrelseledamöter tillsätts enligt en strukturerad process där intressekonflikter bevakas			

Generella upplysningar

GRI Standard	Upplysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-16 Klagomålsmekanismer	sid. 27			
	2-17 Kollektiv kunskap hos det högsta ledningsorganet	sid. 5 sid. 20			
	2-18 Utvärdering av det högsta ledningsorganets prestation i relation till påverkan	För närvarande appliceras ingen separat översyn av styrelsens arbete i relation till utvärdering av bolagets hantering av påverkan på hållbarhetsfaktorer			
	2-19 Ersättningspolicy	sid. 43	Detaljer om styrelsens ersättning samt i relation till översyn av påverkan på hållbarhetsfaktorer	Information ej tillgänglig/ej komplett	
	2-20 Process för att bestämma ersättning	Ersättningarna beslutas i ersättningskommittén enligt en fastslagen process sid. 43			
	2-21 Årlig kompensationsratio	sid. 43			
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	sid. 6			
	2-23 Policyåtaganden	sid. 62-63 Policyer finns tillgängliga på Max Matthiessens hemsida			
	2-24 Förankring av policyåtaganden	sid. 62-63			
	2-25 Klagomålsmekanismer och processer för gottgörelse	sid. 27			
	2-26 Visselblåsning	sid. 26			
	2-27 Efterlevnad av lagar och regler	sid. 26			
	2-28 Medlemskap i organisationer	sid. 61			
	2-29 Angreppsätt för intressentdialoger	sid. 69			
	2-30 Kollektivavtal	Bolaget tillämpar individuell lönesättning			

Väsentliga aspekter

GRI Standard	Uppllysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-1 Process för att besluta om väsentliga aspekter	sid. 70 Primärt utgår kartläggningen från bolaget och inte hela värdekedjan			
	3-2 Lista av väsentliga aspekter	sid. 70-71			
Ekonomisk utveckling					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 12-21			
GRI 201: Ekonomisk utveckling 2016	201-1 Direkt ekonomiskt värde genererat och distribuerat	Uppgifter publiceras i årsredovisning och koncernredovisning för MM Holding AB			
	201-2 Finansiella implikationer och andra risker och möjligheter relaterade till klimatförändringar	sid. 67-68	Ekonomiska konsekvenser	Information ej tillgänglig/ej komplett	Klimatriskernas ekonomiska konsekvenser har ännu inte kvantifierats
	201-3 Åtaganden relaterade till förmånsbestämda planer och andra pensionsplaner	Uppgifter publiceras i årsredovisning och koncernredovisning för MM Holding AB			
	201-4 Finansiellt stöd erhållet från myndigheter	Uppgifter publiceras i årsredovisning och koncernredovisning för MM Holding AB			
Anti-korruption					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 22-27			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamheter bedömda för korruptionsrelaterade risker	sid. 26			
	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorrupsionspolicyer och processer	sid. 26 sid. 58			
	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	sid. 26			
Utsläpp					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 30-35			
	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	sid. 32			
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	sid. 31			
	305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	sid. 32-33			
	305-4 Utsläppsintensitet	sid. 31 sid. 33			

Väsentliga aspekter

GRI Standard	Uppllysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	sid. 30-35			
	305-6 Utsläpp av ozonutnande substanser (ODS)			Information ej tillgänglig/ej komplett	
	305-7 Kväveoxider (NOx), svaveldioxider (SOx) samt andra väsentliga utsläpp till luft	sid. 32			
Hälsa och säkerhet					
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 44-51			
	403-1 Program för arbetsmiljö och företagshälsövård	sid. 44-51 Bolaget har en värdoförsäkring via Skandia			
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	sid. 51			
	403-3 Tjänster för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 44-51			
	403-4 Arbetamedverkan, konsultation och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 44-51			
	403-5 Utbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 44-51			
	403-6 Hälsufrämjande åtgärder	sid. 44-51 Bolaget har inte tillgång till känsliga uppgifter hos anställda eftersom dessa hanteras externt och konfidentiellt av Skandia. Vid fall då rehab-planer behöver sättas in får HR tillgång till information.			
	403-7 Förebyggande och begränsning av konsekvenserna för hälsa och säkerhet - affärsrelationer	sid. 44-51			
	403-8 Arbetstagare som omfattas av program för arbetsmiljö och företagshälsövård	Alla utom extraanställda omfattas av program för företagshälsövård och försäkringar.			
	403-9 Arbetsrelaterade skador	sid. 51			
403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	sid. 51				

Väsentliga aspekter

GRI Standard	Upplysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
Utbildning och kompetensutveckling					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 52-61			
GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittligt antal timmar för utbildning per anställd	ca 40 timmar per år för rådgivare och administratörer			
	404-2 Program för kompetensutveckling och omplacering	sid. 51-61			
	404-3 Andel av anställda med regelbunden prestation- och karriärutveckling	En ny process för prestations- och karriärutveckling introducerades under 2023 och är under implementering			
Mångfald och jämställdhet					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 36-43			
GRI 405: Mångfald och jämställdhet 2016	405-1 Mångfald i styrandeorgan och bland anställda	sid. 42			
	405-2 Ersättningsratio mellan kvinnor och män	sid. 43			
Ansvarsfull produktmärkning och marknadsföring					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 24-25			
GRI 417: Ansvarsfull produktmärkning och marknadsföring 2016	417-1 Kriterier för produktmärkning	Max Matthiessen AB och Max Matthiessen Värdepapper AB har upprättat och fastställt policyer vars syfte är att integrera hållbarhetsrisker i rådgivningen och/eller portföljförvaltningen till kund			
	417-2 Incidenter avseende information och produktmärkning	sid. 27			
	417-3 Incidenter avseende marknadsföring	sid. 27			
Kundskydd					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 71 sid. 26			
GRI 418: Skydd av personuppgifter 2016	418-1 Kränkningar av kundintegritet och förlust av kunddata	sid. 26			

Ytterligare uppgifter om anställda

Totalt antal anställda inklusive agenter och förvärv ¹			
2023	Kvinna	Man	Total
Antal anställda (head count 1 FTE)	317	358	675
Antal tillsvidareanställda (head count 1 FTE)	309	348	657
Antal visstidsanställda (head count 1 FTE)	4	3	7
Antal timanställda (head count 1 FTE)	4	7	11
Antal heltidsanställda (head count 1 FTE)	279	336	615
Antal deltidsanställda (head count 1 FTE)	38	22	60

Totalt antal anställda inklusive förvärv, exklusive agenter, Consector och DK ²			
2023	Kvinna	Man	Total
Antal anställda (head count 1 FTE)	263	322	585
Antal tillsvidareanställda (head count 1 FTE)	252	308	560
Antal visstidsanställda (head count 1 FTE)	1	2	3
Antal timanställda (head count 1 FTE)	10	12	22
Antal heltidsanställda (head count 1 FTE)	231	311	542
Antal deltidsanställda (head count 1 FTE)	32	11	43

1) Baserat på FTE per 231231

2) Baserat på FTE per 231231

Kompletterande information om Max Matthiessens hållbarhetsrapportering

Hållbarhetsredovisningen följer det finansiella räkenskapsåret och omfattar perioden 1 januari till 31 december 2023.

Bolagets övergripande ambition med redovisningen är att den ska vara transparent och ge en väsentlig och balanserad bild av vårt hållbarhetsarbete.

Redovisningen tar sin utgångspunkt i Max Matthiessens övergripande mål och strategier. Max Matthiessen publicerade sin första hållbarhetsredovisning år 2018, detta är andra gången som Max Matthiessen tillämpar redovisningsramverket Global Reporting Initiative (GRI).

Max Matthiessens hållbarhetsredovisning 2023 tillämpar (GRI) Standards redovisningsramverk från 2021: GRI Foundation 2021.

Ansvarig kontaktperson för rapporten är Hållbarhetsansvarig Josefin Dahlén: josefin.dahlen@maxm.se

I de fall avgränsningar och/eller redovisningsprinciper har förändrats i någon av de specifika upplysningarna för något av de rapporterade åren anges detta med fotnot i direkt anslutning till redovisad information.

Hållbarhetsredovisningen publiceras en gång per år och den senaste rapporten, hållbarhetsredovisningen för 2022, publicerades 16 juni 2023. Hållbarhetsredovisningen är inte granskad av extern tredje part.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i MM Holding AB,
org.nr 556780-4421

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs 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 2024

Deloitte AB

Henrik Nilsson
Auktoriserad revisor

