

# Hållbarhetsrapport 2024



# Hållbarhetsrapport 2024

## Innehåll

Förord	4
Höjdpunkter under 2024	6
Om MM Holding och Max Matthiessen	8
Vår syn på hållbarhet	10
Status mot våra hållbarhetsmål 2024	11
Hållbar affärsmodell och erbjudande	12
Affärsetik och kontroll	22
Klimatpåverkan	28
Inkludering och jämställdhet	40
Trygghet och hälsa	50
Ledarskap och utveckling	56
Styrning av hållbarhetsarbetet	66
Riskhantering	68
Våra dialoger med intressenter	73
Väsentliga aspekter	74
Vårt ramverk för hållbarhet	76
GRI-index 2024	78
Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten	84

# Förord

## Att kolla i backspegeln och se framåt.

En hållbarhetsrapport är till sin natur alltid bakåtblickande. Vad hände förra året? Vad gjorde vi bra! Vad gjorde vi mindre bra? Men ämnet som sådant gör ju att man, även i ett förord till en rapport om förra årets hållbarhetsarbete, vill man blicka framåt. Det vi då ser är att världen fortsatt står inför komplexa utmaningar. Klimatförändringarna är ett lika stort hot som tidigare. Resursbristen har inte blivit mindre. Den sociala ojämlikheten håller inte jämna steg med våra högst rimliga förväntningar. Och de politiska förändringar ter sig i bästa fall oklara utifrån vad vi vet idag, i värsta fall en början på nya doktriner och riktningar som inte kan beskrivas som hoppfulla.

Oavsett vad framtiden bär med sig vill och ska Max Matthiessen fortsätta spela en aktiv roll i omställningen mot en mer hållbar framtid. Företagen vill det, vi vill det och våra kunder vill det. Här ser vi en tydlig förändring över tid: Efterfrågan ökar. Frågan har gått från att initialt vara en fråga om moral för många, till att idag vara helt affärskritiskt för de flesta.

De senaste åren har bolagens rapportering kring hållbarhet utvecklats och vi går mot en ökad standardisering och harmonisering, inte minst genom de regelverk som arbetas fram på området. CSRD, EUs direktiv för hållbarhetsrapportering kommer innebära en mer omfattande och standardiserad rapportering av hållbarhetsdata, vilket på sikt kommer att stärka transparensen och jämförbarheten.

Det är en utveckling som vi står bakom och ser som mycket positiv. Samtidigt befinner sig regelverket och dess tillämpning i en utvecklingsfas, vilket skapar viss osäkerhet. På Max Matthiessen följer vi utvecklingen noga och förbereder oss för framtida anpassningar.

För detta år har vi dock valt att behålla den befintliga strukturer som arbetats fram tidigare år. Den grundar sig på de sex fokusområden som ramar in vårt hållbarhetsarbete, och som även belyser identifierade risker, möjligheter och vår påverkan på omvärlden.

Det är lätt att känna att vi är i början på en resa, och att vi alltid kommer att vara det. Jag skulle vilja hävda att vi ändå kommit en bit på vägen, men bestämt fortsätter framåt. Fortsättningen på resan kommer att kräva ett ännu närmre samarbete med leverantörer, kunder och andra intressenter. Vi är övertygade om att mer samarbete leder till bättre resultat och en högre förändringstakt.

Vi är lika stolta över de framsteg vi gjort, som vi är medvetna om de utmaningar som kvarstår. Genom öppenhet, engagemang och en stark vilja att förbättras ser vi fram emot att fortsätta detta viktiga arbete.

Tack till alla medarbetare, samarbetspartners och intressenter som bidragit till vårt hållbarhetsarbete under året.



Josefin Dahlén  
Hållbarhetsansvarig  
Stockholm i april 2025



# Höjdpunkter under 2024



# Om MM Holding och Max Matthiessen

## Organisation

MM Holding AB är moderbolag i Max Matthiessen-koncernen. Max Matthiessengruppens svenska verksamhet bedrivs i Max Matthiessen AB (556421-0911), Max Matthiessen Värdepapper AB (556697-5560), Ruth Asset Management AB (556630-8689), Ruth Corporate Services AB (559191-0020) samt Be My Compensation Management AB (556963-9262). De fem bolagen ägs till 100% av MM Holding AB (556780-4421).

MM Holding AB äger även 50% av InsClear Holding AB och cirka 62% av Consector AB ("Lånekoll"). I Danmark äger MM Holding AB 80% av Pensionselskabet Pension & Healthcare Service ApS samt cirka 81% av StockRate Holding A/S. Dessutom bedrivs verksamhet genom hel- och delägda rörelsedrivande dotterföretag under ett helägt danskt holdingbolag under MM Holding AB. I Norge bedrivs verksamheten genom deläggande i Tripol AS, som ligger under ett norskt holdingbolag helägt av MM

Holding AB. MM Holding AB kontrolleras per 2024-12-31 indirekt av Nordic Capital Fond IX.

Under 2024 gjorde Max Matthiessen sju förvärv i Danmark, ett i Norge samt köpte ut minoritetsandelar i några svenska dotterföretag. Fullständig lista över alla bolag i koncernen redovisas i not 13 andelar i koncernföretag i Årsredovisningen.

## 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.



2,3

MDR SEK i omsättning



135 st

nyanställda<sup>3</sup>



33,9%

i tillväxt



33,5

eNPS<sup>4</sup>



20%

Andel hållbara investeringar i AuM<sup>1</sup>



8 st

förvärv



71%

Flöde hållbara investeringar<sup>2</sup>

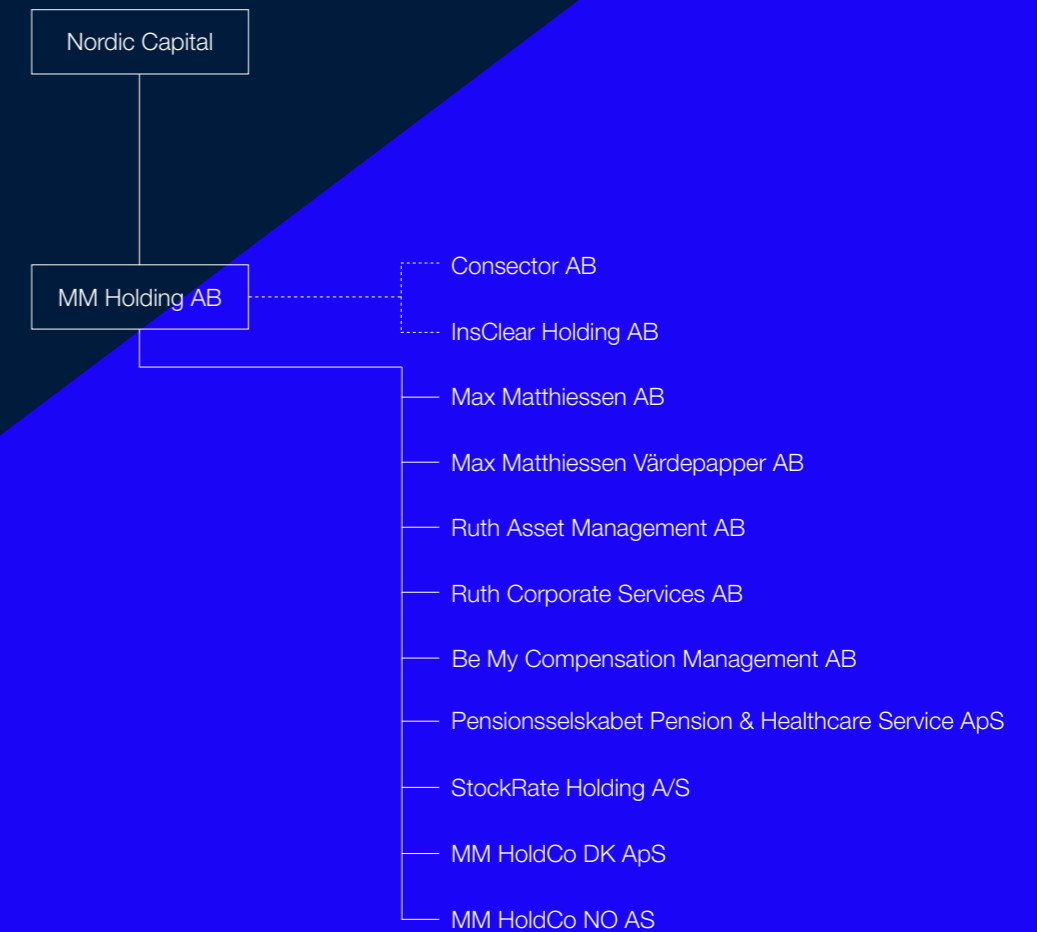


52 000

rådgivningsmöten med individkunder<sup>5</sup>

1) Avser andelen av kapitalet som är placerat i fonder som gör hållbara investeringar hos Ruth Asset Management, per årskiftet 2024/2025  
2) Beräknat som andel av infödet till Ruth Asset Management fonder som placerades i fonder som gör hållbara investeringar per årskiftet 2024/2025  
3) Exkl förvärv 4) Genomsnitt av fyra mätningar under året för den svenska verksamheten 5) Avser den svenska marknaden L&P, PB

## Legal struktur



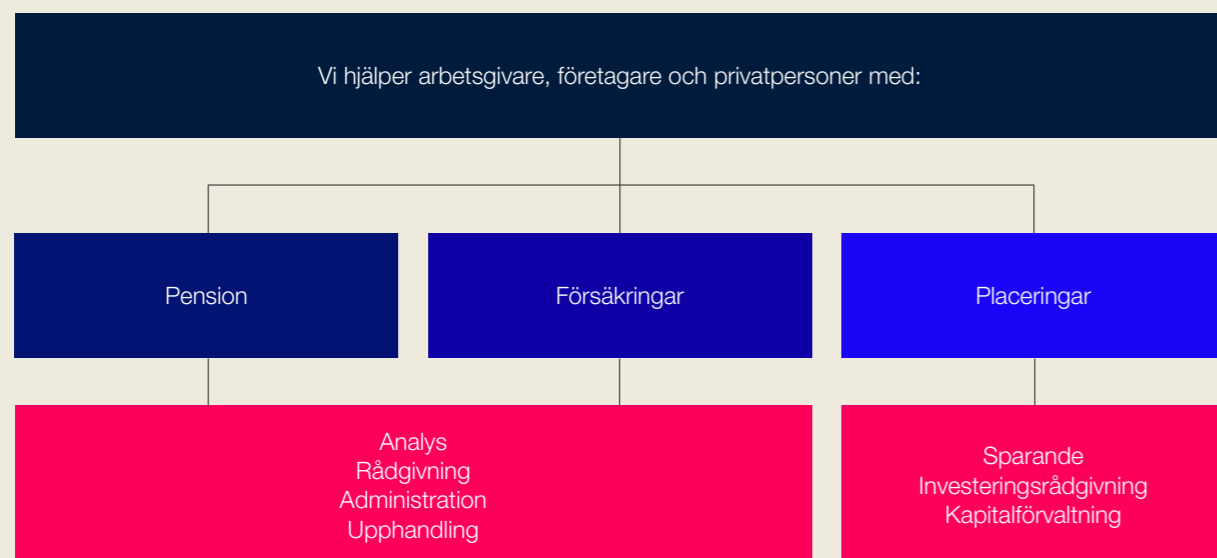
## Organisationsstruktur



# 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 2024

	Målsättningar		Framsteg		
<b>Hållbar affärsmodell och erbjudande</b>	Ett rättvist och transparent erbjudande	100% hållbara egenförvaltade fonder	52 000 individuella rådgivningsmöten <small>+ 6% sedan 2023</small>	100% av fonderna främjar hållbarhet eller gör hållbara investeringar <small>Bibehållet sedan 2023 varav 20% av AuM i hållbara investeringar</small>	
<b>Affärsetik och kontroll</b>	0% lyckade dataintrång per år	100% licenserade rådgivare	0% lyckade dataintrång per år <small>Bibehållet sedan 2021</small>	99,3% har rätt licenser <small>-0,7 sedan 2023</small>	
<b>Klimatpåverkan</b>	På väg mot netto-noll klimatpåverkan från vår egen verksamhet	På väg mot netto-noll påverkan i fondportföljen	0,8t CO <sub>2</sub> per anställd <small>12,5% mer utsläppseffektiv sedan 2023</small>	100% förnybar el i verksamheten <small>Bibehållet sedan 2023</small>	58t CO <sub>2</sub> utsläppsintensitet i portföljen <sup>1</sup> <small>Mätt som ton CO<sub>2</sub>eq/M EUR i omsättning, -23% sedan 2023</small>
<b>Inkludering och jämställdhet</b>	Öka andel kvinnor i chefsposition till 1/5		18% kvinnor i chefsbefattning <small>+1,8 procentenheter sedan 2023</small>		
<b>Trygghet och hälsa</b>	Högst nöjdhet hos kunder i branschen	Minska andelen medarbetare i riskzon för farlig stress	73,9 i kundnöjdhet (SKI) <small>+2,4 sedan 2023</small>	3,7% i risk för farlig stress <small>Förbättring med 4,8 procentenheter sedan 2023</small>	
<b>Ledarskap och utveckling</b>	Utbilda för ökad pensions- och försäkringsfärdighet		6 centralt arrangerade fysiska seminarier	6 centralt arrangerade webinarier	

1) Siffran avser 72% av totalt kapital under förvaltning av fondbolaget Ruth Asset Management, varav 92% har varit möjligt att analysera. Scope 1+2. Läs mer om avgränsningar och datakällor under avsnittet Klimatpåverkan

# Hållbar affärsmodell och erbjudande

---

Att vara långsiktigt lönsam kräver att man är långsiktigt hållbar. Inte bara på grund av det uppenbara: Företagen måste ha en planet som det går att driva verksamheten på, de behöver ha välmående kunder. Motsatsen vore knappast ekonomiskt försvarbart. Idag ser vi hur hållbarhetsarbete är en extremt tydlig markör för hur välskött ett bolag är. För att vara långsiktigt framgångsrik måste man helt enkelt ha en affärsmodell och ett erbjudande som är attraktivt över tid.



*”Vi tror på rådgivningens betydelse – att vara den partner som inte bara förmedlar information utan också skapar trygghet och ger våra kunder möjlighet att fatta rätt beslut för sin framtid. Det är det som gör vårt arbete både meningsfullt och värdefullt, både nu och i framtiden.*

*Vårt fokus är att fortsätta utveckla våra tjänster och lösningar för att vara i framkant. Vårt mål är att inte bara möta kundernas förväntningar utan att överträffa dem.”*

Jacob Schlawitz, Koncernchef Max Matthiessen

# Expansion utomlands, tillväxt och hållbarhet.

Den hållbara affären och erbjudandet handlar om vår affär i stort. Anders Brinck är chef över M&A och den som leder hela vår tillväxt och expansion i Sverige och utomlands genom förvärv. Vad kan vi åstadkomma genom den affären? Här ger Anders sitt perspektiv på frågan.

## När man växer, hur påverkas våra hållbarhetsmål i det korta och i det långa perspektivet?

Vi växer. Och oavsett hur vi växer så har Max Matthiessen höga hållbarhetsmål. Vi förändrar inte målen bara för att vi växer.

Vissa bolag stärker vårt hållbarhetsarbete rakt igenom. Andra bolag stärker vissa parametrar även kortsiktigt och kanske drar ner vissa kortsiktigt. Men som helhet så ser vi att när vi växer både organiskt och genom förvärv så har det en positiv effekt, både på kort och lång sikt.

Vi kan hjälpa bolag som kommer till oss att lyfta sitt hållbarhetsarbete successivt och sakta men säkert påverka branschen i en positiv riktning. I det korta perspektivet så kan ett förvärv sänka

nivån, men i det längre så höjer vi den genom positiv påverkan.

## Letar man efter bolag som stärker vårt hållbarhetsarbete, eller bolag som vi kan lyfta/påverka i rätt riktning?

Vi tittar uteslutande på bolag som vi anser har hög kvalitet, långt högre kvalitet än snittet. Det är det viktigaste när vi utvärderar möjliga förvärv. Vi vill köpa bolag som redan när vi tittar på dem och träffar dem håller genomgående hög kvalitet

individuellt, i sina segment eller sin nisch. Bolag som håller en hög kvalitet har oftast en hög kvalitet genomgående. Det gäller hållbarhetsfrågor, produkter, HR-frågor och varumärke. Det gäller oavsett storlek på bolag.

*”Nu känns det självklart att alla förstår att det här handlar om att bli en framtida vinnare.”*



## Ge ett exempel på hur det kan se ut?

Det som ofta händer i och med förvärv är att vi tar in en aktör som är extremt duktig, men som av förklarliga skäl inte har haft egna processer, rutiner eller policys kopplat till hållbarhetsfrågor. Det kan handla om något så enkelt som storlek. Att de har varit för små för att själva kunna bedriva ett aktivt hållbarhetsarbete.

Vi prioriterar hållbarhet väldigt högt och ser oss som en av ledarna i vår nisch. Det är till det här sammanhanget bolaget kommer och får därmed draghjälp av våra resurser så att de snabbt kommer ikapp resten av bolaget.

## Finns det ett motstånd?

Nej. Inga bra bolag är direkta motståndare till att även bli ett välskött bolag kopplat till hållbarhet. De förstår att när de kommer in i ett större sammanhang får de en möjlighet att bli ett ännu mer välskött bolag även när det kommer till hållbarhet. Vi blir bättre, de blir bättre. Alla vinner.

## Utvärderar vi hållbarhet för snävt?

Nej, men vi bör vara noggranna med begreppet hållbarhet. Det innefattar så klart miljöfrågor och sociala frågor, såsom jämställdhet, men vi får inte glömma bort exempelvis bolagsstyrning. Att man har relevanta policys på plats, att man har processer

för att säkerställa att man inte bidrar till penningtvätt, eller ägnar sig åt mutor eller korruption.

Bolagsstyrningsfrågor handlar till stor del även det om välskötta bolag, så det är en extremt viktig del av hållbarhetsparaplyet, även om många kanske mest tänker att det handlar om hur vi reser, miljöfrågor och jämställdhet.

#### Mervärden genom förvärv?

De bolag som vi attraheras av vill alltid vara hela och rena i allt de gör. Vi investerar inte i bolag som inte är välskötta. Vi investerar uteslutande i bolag som är på uppåtgående. Det säger sig självt att det är klart enklare att få sådana bolag att snabbt applicera nya tankar även från ett hållbarhetsperspektiv. Är det någonting vi ser i de bolag som vi investerar i är att de kan ge oss och hela gruppen olika mervärden kopplat till hållbarhetsfrågor. Oavsett om det är miljörelaterade frågor, hälsorelaterade frågor, eller annat.

#### Skillnader på olika marknader?

Inte så stora som man kanske skulle kunna tro. Snarare finns det en stor likhet. En betydande andel av alla sparare, investerare, pensionssparare bedömer att hållbarhet är viktigt och vill kunna spara och investera hållbart. Det gäller på alla våra



marknader. Hållbarhet är dock ett brett begrepp. Och det kommer alltid finnas områden där vissa marknader kommit längre än andra. Men där är erfarenheten att de strax kommer ikapp.

#### Vilka perspektiv tycker du är avgörande för omställningen?

Hur stora är riskerna om vi inte gör det? Hur stora är möjligheterna som vi kan fånga och vad har vi för påverkan? Det är de tre perspektiven som är mest intressanta. Jag tycker också det är intressant hur mycket som är en morot och hur mycket som är en piska. Det har funnits en bild av att om inte politikerna piskar på näringslivet så kommer ingenting hända. Nu känns det självklart att alla förstår att det här handlar om att bli en framtida vinnare. Kanske näringslivet mer än politiken.

#### Näringsliv eller politik?

Alla bolag vill tillhöra framtidens vinnare. Därför har man investerat avsevärt i att jobba med de här frågorna. Det ligger därför i bolagens intresse att politiken inte ska byta riktning nu. Även om vi just nu har andra stora frågor att adressera. Även om

det pågår ett brinnande krig i Europa just nu, så märker ju vi i vår kontakt med kunder att de inte tappat fokus på frågor med längre perspektiv. Om 20, 30 år när de går i pension. Vad kommer det vara för värld? Bolagen har den här långa tidshorisonten. Många gånger mycket längre än den politiken har.

#### Hållbarhet och konjunktur?

Man skulle kunna tro att hållbarhetsfrågor i sämre tider hasar ner på prioriteringslistan och i bättre tider åker upp, men jag skulle säga att hållbarhet är högprioriterat. Det är en sådan långsiktig fråga och av sådan vikt att den kommer behöva hanteras i såväl hög- som lågkonjunktur. Våra investeringar i tillväxt och våra satsningar fortsätter oavsett konjunktur och inflation eller liknande. De fortsätter med oförändrad kraft och kommer vara en av de största möjligheterna kopplat till hållbarhet från mitt perspektiv.

#### Vi får nya ägare 2025, innebär det en förändring?

Det korta svaret är: Nej! Från och med 2025 kommer Max Matthiessen ingå i en ny ägarstruktur. Nordic Capital säljer till det kanadensiska bolaget Ontario Teachers' Pension Plan Board samtidigt som de återinvesterar i bolaget. Jag tänker att det kan vara bra att förtydliga här att de kanadensiska ägarna har hållbarhet minst lika högt på agendan som vi tidigare har haft. De är en väldigt långsiktig ägare

som förvaltar pensionskapital åt en stor del av Kanadas lärare och är en på alla sätt och vis väldigt hel och ren hållbarhetsinriktad ägare.

#### Hur ser vägen framåt ut?

Hållbarhet är ju brett område med många delar. Jag skulle säga att det är viktigt att man lär sig navigera och prioritera. Det finns lågt hängande frukter på vissa områden. Dem ska man försöka skörda och dra nytta av. Men så finns det vissa aspekter som är väldigt viktiga rent objektivt och som måste vara prioriterade. Om jag skulle säga ett område så är

miljö- och klimatrelaterade frågor. Det är en fråga som jag tror de flesta av oss kan hålla med om har en överordnad betydelse. På kort och medellång och lång sikt, för oss alla.

Vi kommer att fortsätta växa både organiskt och dels genom förvärv.

Vårt mål är absolut att fortsätta växa i lagom takt. Vi vill fortsätta att vara bäst inom våra prioriterade segment. Det är att fortsätta sträva efter högsta möjliga kvalitet, fortsätta sätta hållbarhetsfrågan högt upp på agendan och på det sättet direkt och indirekt bidra till att både branschen och vår omvärld ställs om. ■

*”Vi kommer fortsätta sträva efter högsta möjliga kvalitet, fortsätta sätta hållbarhetsfrågan högt upp på agendan”*

Att fler ska få tillgång till det som krävs för att få goda förutsättningar för en gynnsam ekonomisk utveckling är en fråga om jämställdhet och lika förutsättningar. Därmed är det även en hållbarhetsfråga. Den hållbara affären och erbjudandet handlar därför om nya erbjudanden och lösningar där vi kan ge bättre erbjudande till våra kunder, ha en bättre tillgänglighet och närvaro hos kund, göra det enklare för kunder att använda våra tjänster och möjliggöra för fler att få ta del av vårt utbud.

## Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2024

### Förvaltning till fler

Vi vill att fler ska få tillgång till förstklassiga förvaltnings-tjänster och rådgivning. Ett exempel är erbjudande till kunder i våra upphandlade planer om att få möjlighet till fortsatt rådgivning efter att de avslutat sin anställning på ett kundföretag hos oss.

Under 2024 lanserades diskretionär förvaltning för kundgrupper med ett väsentligt lägre sparande än tidigare, "Max Allokering" vilket tydligt förbättrar erbjudandet mot det kundsegmentet. Lanseringen innebär att det stora flertalet av Max Matthiessens kunder nu kan spara i en förvaltningslösning som kontinuerligt och automatiskt anpassas efter kundens risknivå. Den nya lösningen är enkel att teckna och enkel att förstå.

Msave är Max Matthiessens sparplattform för eget sparande och riktar sig till den som på egen hand vill handla fonder till ett förmånligt pris. Parallellt med utvecklingen av Max Allokering lanserades motsvarande förvaltnings-tjänster i kombination med digital rådgivning på Msave.se, även det ett sätt att utveckla och förbättra erbjudandet för våra kunder.

Samtliga tjänster som utvecklas av Max Matthiessens värdepappersbolag (MMVP), dvs. i hög utsträckning diskretionära tjänster, har en ersättningsmodell som innebär att alla tredjepartsersättningar återläggs till kunden och att MMVP endast tar ut ett arvode direkt från kunden. Även andra typer av mindre transparenta avgifter, t.ex. valutaväxlingsavgifter, har undvikits i syfte att dels undvika intressekonflikter mellan kunden och bolaget, dels ha en fullständigt transparent avgiftsmodell mot våra kunder.

### Automatiserat stöd för mappning av risk och hållbarhet

I dagsläget är det svårt för rådgivarna att navigera i vilka råd som är lämpade utifrån vilka hållbarhetspreferenser en kund kan uppge. Under 2024 har ett projekt genomförts för att uppdatera och automatisera det interna rådgivningssystemet med syfte att underlätta för våra rådgivare och att tillhandahålla råd om lämpliga placementsalternativ utifrån en kunds risk- och hållbarhetspreferenser.

Systemet möjliggör analyser av hela portföljer ur flera aspekter, där hållbarhet mer än tidigare presenteras på ett tydligt och pedagogiskt sätt för att öka kundernas förståelse av sina investeringars påverkan.

### Utvecklingsprojekt för mer jämställd pension

Olika händelser i livet kan skapa ett gap i inkomst och karriärsutveckling vilket kan få stor påverkan hela vägen till pensionen. ParPension syftar till möjligheten att örönmärka pensionskapital som enskild egendom för en part i en relation så pengar inte blir giftorättsgods. Sparandet sker i en kapitalförsäkring där villkorat gåvobrev finns (premiebetalaren ger denna kapitalförsäkring i gåva till försäkringstagaren). I de fall ett par är gifta biläggs även ett äktenskapsförord som enbart avser denna försäkring.

Det är även ett bra alternativ för våra kundföretag att stå bakom produkten och erbjuda det till sina anställda som en del i deras hållbarhetspolicy.

### Fondförvaltningen

Under året har affärsområdet fokuserat på att vidareutveckla vårt erbjudande inom hållbarhet och ansvarsfulla investeringar, med målsättningen att stärka kundvärde och tillgängligheten. Vi har ökat vår närvaro genom fler kundmöten, deltagande i branschforum och direkt stöd i frågor kring hållbarhet i rådgivning och verksamhet. Dessutom har samarbetet mellan fondbolaget och rådgivare stärkts för att säkerställa att hållbarhetsaspekter inkluderas i kunddialogen. Fondbolaget rekryterade även en hållbarhetsanalytiker för att stärka upp i hållbarhetsteamet.

Under året har vi fortsatt att utveckla vårt hållbarhets-erbjudande genom både nya och befintliga samarbeten, med särskilt fokus på utökad portföljbevakning och förbättrad tillgång till hållbarhetsdata.

### Nytt samarbete inom portföljbevakning

Som ett led i vårt arbete med ägarstyrning kommer vi från 2025 inleda ett nytt samarbete med advokatbyrån Saxena White, specialiserad på värdepappersrättsliga tvister. Genom samarbetet stärker vi vår portföljbevakning kopplat till hållbarhet, vilket gör det möjligt att mer effektivt följa upp hållbarhetsrelaterade risker i våra kunders investeringar.

Tjänsten för portföljbevakning och värdepapperstvister erbjuder en möjlighet för fondbolaget att proaktivt övervaka och agera på eventuella fall av värdepappersbedrägeri som kan påverka våra portföljer. På så sätt säkerställs att fonderna har en möjlighet att få kompensation vid fall av felaktigheter och misskötsamhet från bolag där fonderna investerat eller att skapa en förändring hos det aktuella bolaget.

Utöver nya initiativ har vi fortsatt våra samarbeten med etablerade data- och analysleverantörer. Detta säkerställer en hög datakvalitet och enhetliga metoder för att bedöma bolagens hållbarhetsprestanda.

På sid 42-45 kan du läsa mer om ParPension.

## Rådgivning



52 000

6% fler rådgivningsmöten än under 2023

rådgivningsmöten med individkunder<sup>1</sup>

1) Motsvarande datapunkt för 2022 var 41 000

## Livsparande och fritt sparande



9,4%

av rådgivet kapital<sup>2</sup> i hållbara investeringar

4,1%

av kapitalet på Msave i hållbara investeringar

6,6%

av kapitalet på Maxfonder i hållbara investeringar

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

## Förvaltning



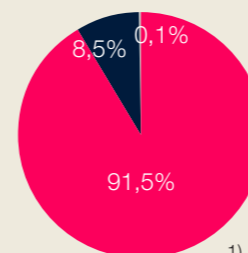
71%

av inflödet till Ruth Asset Management fonder placerades i fonder som gör hållbara investeringar<sup>3</sup>

3) För närvarande fyra fonder som rapporterar enligt SFDR artikel 9 med mål om att göra hållbara investeringar per årskiftet 2024/2025

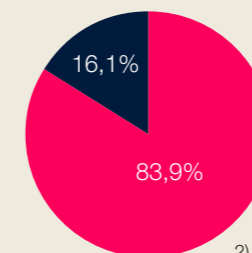
## Hållbara investeringar i fondportföljen

Fördelning av förvaltad kapital 2022 (%)<sup>1</sup>



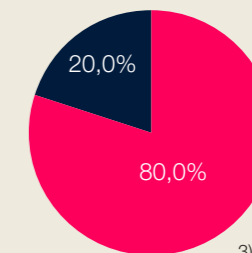
1) Årsskiftet 22/23

Fördelning av förvaltad kapital 2023 (%)<sup>2</sup>



2) Årsskiftet 23/24

Fördelning av förvaltad kapital 2024 (%)<sup>3</sup>



3) Årsskiftet 24/25

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. Fyra stycken per årskiftet 2024/2025

■ Främjar hållbarhet  
■ Gör hållbara investeringar  
■ Övrigt

”För våra kundföretag är det idag en självklarhet att ha med sig hållbarhetsperspektivet när man tittar på lösningar inom pension och försäkring. Den efterfrågan kommer inte att försvinna. Det är helt avgörande att våra produkter presterar i toppklass gällande hållbarhet om vi ska vara konkurrenskraftiga.”

Andreas Bjerke, Chef Marknadstöd

## Våra målsättningar inom hållbar affärsmodell och erbjudande

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2024
Säkerställa ett rättvist och transparent erbjudande	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skapa konkurrenskraftiga och attraktiva produkter och erbjudanden</li> <li>Genomföra fler rådgivningsmöten</li> <li>Upprätthålla en transparent avgifts- och ersättningsmodell</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsatt bibehållen mötesaktivitet</li> <li>Rekrytering av fler rådgivare</li> <li>Utveckling av diskretionär lösning på Maxfonder</li> <li>Uppdatering av det interna rådgivningsstödet</li> </ul>
Utveckla hållbara fonder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utveckla fondutbudet och införa metoder för ansvarsfull förvaltning inom hela portföljen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vidareutveckling av styrdokument och processer</li> <li>Nytt samarbete för portföljbevakning</li> </ul>

# Affärsetik och kontroll

---

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. För vår bransch är etik och kontroll extra viktigt, eftersom den stora koncentrationen av kapital även innebär en ansenlig makt. Därför är just vårt område extra viktigt att hålla rent från otillbörlig påverkan och gynnande. För mutor, penningtvätt och korruption leder aldrig till en positiv utveckling.



*”Att följa utvecklingen av hållbarhetsregelverken inom den finansiella sektorn är avgörande för att säkerställa regelefterlevnad, minimera risker och möta investerares ökade krav på transparens. Med regelverk som SFDR och EU-taxonomin i ständig förändring behöver finansiella aktörer proaktivt anpassa sina processer för att förbli konkurrenskraftiga och bidra till en mer hållbar ekonomi.”*

Maja Holgersson, Regelverksspecialist

Vi måste alltid agera med högsta tänkbara professionalism. Helt enkelt för att förtroendet för oss är det viktigaste vi har. Utan det kan vi inte fortsätta. Våra mål inom affärsetik och kontroll lämnar därför inget utrymme för misstag. Det ställer höga krav på organisationens system, processer och medarbetare – ett lika delar kollektivt som individuellt ansvar, och ett ständigt arbete för att underbygga det.

Vi lägger ner mycket tid och kraft på förbättring och utveckling av funktionaliteter och verktyg samt arbetar kontinuerligt för god intern styrning och kontroll. Information och utbildning är centrala inslag för att lyckas, för att skapa medvetenhet och kännedom i organisationen, vilket minskar risken för att vi brister i våra rutiner.

## Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2024

### Hållbarhet i fokus under året

Arbetet med att stötta organisationen kring implementering av de olika hållbarhetsregelverken fortsatte under 2024. Hållbarhet i rådgivningen har varit ett stort fokus. Det har genomförts både utbildningar och kunskapstest rörande hållbarhetspreferenser. Vi ser detta som något viktigt för att våra kunder ska få ökad kunskap och kunna göra medvetna och hållbara val när de placerar sin tjänstepension eller annat sparande.

Under året inrättades en ny förstärkande funktion till första linjen, med särskild kompetens avseende hållbarhetsregelverken.

### Kontorsturné

Regelefterlevnadsfunktionen ger råd och stöd till verksamheten. Under året har funktionen varit på turné runt om i landet och hållit utbildningar och svarat på frågor. Utbildningar inom hållbarhet i rådgivningen, GDPR och AML är områden som funktionen har fokuserat på och som är ständigt aktuella. Under kontorsturnén har vi gått igenom viktiga nyheter och diskuterat frågeställningar som medarbetare kan lyfta från sin vardag.

### Arbete för ökad motståndskraft

Det senaste året har ett omfattande projekt drivits för att implementera Digital Operational Resilience Act (DORA). Arbetet med DORA syftar till att stärka motståndskraft och hållbarhet inom den digitala infrastrukturen och säkerställa att system och processer kan motstå och återhämta sig från eventuella cybersäkerhetsincidenter, tekniska störningar och andra operativa risker.

I samband med projektet har vi sett över organisation, processer och styrande dokument inom säkerhet inom hela organisationen. Effekterna av projektet är

- större medvetenhet inom organisationen om digitala risker,
- förståelse för vikten av operativ motståndskraft,
- förbättrade processer för att identifiera, rapportera och hantera incidenter,

vilket förbättrar vår efterlevnad av regulatoriska krav och förmågan att reagera på potentiella hot.

Arbetet med DORA är en kontinuerlig process där vi fortsätter arbetet med att vidareutveckla vår tekniska infrastruktur och förstärkning av interna processer i samverkan med de ekosystem som vi verkar inom.

Under 2024 genomfördes ytterligare insatser för att förstärka motståndskraften inom cybersäkerhet. Noterbara insatser är implementering och användning av ett nytt phishing- och learningsystem, och upphandling och testning av ett nätverksövervakningsystem för East-West-trafik (går live Q1 2025).

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 våra interna och externa miljöer genomförs och för att kontrollera och mäta bolagets säkerhetsnivå genomfördes även intrångstester.

*”Att säkerställa digital operativ motståndskraft är avgörande för vår framtida utveckling och relevans på marknaden.*

*I en alltmer digitaliserad värld är vår förmåga att motstå och återhämta oss från cyberhot och driftstörningar en nyckelfaktor för långsiktig framgång och hållbarhet.”*

*Björn Johrén, Chef för säkerhet och IT-drift*

### 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 2024, 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 2024 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 visseblåsningssystem till vilket anställda, uppdragstagare eller andra personer kan anmäla överträdelser såsom kriminella handlingar, oärlighet eller olämpligt beteende.

ärendets karaktär. Allvarigare överträdelser kan rapporteras till VD eller styrelse för beslut om åtgärd.

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

*Under 2024 anmäldes inget ärende via bolagets visseblåsarsystem.*

### Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Visselblåsarpolicy

Bolaget har upphandlat en extern kanal för visseblåsning under 2024. Rapporteringen görs anonymt via den externa plattformen och hanteringen sker därefter konfidentiellt enligt bolagets policy och rutiner för visseblåsning. Rapporteringen kan göras anonymt, rapporterande persons identitet behandlas konfidentiellt och uppgifter om personliga förhållanden hanteras med sekretess. Alla inkommande ärenden hanteras skyndsamt utifrån

## 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.

### Uppföljning

Klagomålsfunktionens uppföljning inkluderar:

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

*Under 2024 hanterade funktionen 71 olika ärenden.*

### Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Policy och instruktion avseende klagomålshantering

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.

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 2024 rapporterades 49 stycken incidenter varav en 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 2024
100% Insuresec- eller Swedsec-licenserade rådgivare	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Årlig kunskapsuppdatering av licensierade förmedlare och finansiella rådgivare</li> <li>– Säkerställning av licenser för nyanställda inom tre månader efter anställning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Under 2024 var 99,3% av våra förmedlare som varit anställda i ett år licensierade<sup>1</sup></li> <li>– Informationsinsatser och stöd till nyanställda om steg för att genomföra provet</li> <li>– Tillhandahållande av utbildning via externa partners</li> </ul>
Upprätthålla nollvision för lyckade cyberintrång	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kontinuerligt förbättringsarbete och punktinsatser såsom regelbundna skanningar, uppdateringar och kontroller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Implementering av DORA</li> <li>– Upphandling och testning av ett nätverksövervakningssystem för East-West-trafik</li> <li>– Behörighetskontroller, funktionstester, återläsningstester, phishingtester</li> <li>– Intrångstester</li> </ul>

<sup>1</sup>) Avser anställda i den svenska verksamheten.

# Klimatpåverkan

---

Finansbranschen spelar en nyckelroll i att motverka klimatförändringarna. Investeringar styrs målmedvetet mot sektorer och företag som påskyndar en sund utveckling. Hur vi bedriver vår övergripande verksamhet och hur vi styr vår kapitalförvaltning har därför 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.



*”För mig handlar det om att koppla ihop ansvar, riskhantering och avkastning. Klimatfrågan är både en risk och en möjlighet – vi kan inte ignorera den och samtidigt säga att vi jobbar långsiktigt”*

Viktor Nilsson, Hållbarhetsanalytiker

# Kapitalets kraft i omställningen.

Daniel Ljungström arbetar som Chief Investment Officer på Max Matthiessen. I hans roll ligger i betydande utsträckning att enkelt, pedagogiskt och korrekt kommunicera vår vy. Och på så sätt stötta rådgivare och kunder i deras investeringsbeslut. Vi tog ett snack med Daniel om hur rådgivning och hur vi investerar påverkar omställningen.

## Berätta lite om din roll och vad du ser för allmänna trender?

I min roll ansvarar jag i huvudsak för vår inriktning kring hur vi investerar och hur vi rådgiver, och även att kommunicera den vyn: stötta rådgivare och kunder i investeringsbeslut så att de blir kloka och bra.

Här kan jag se att betydelsen av tips har ökat medan betydelsen av rådgivning har gått ner lite. Det tycker jag är

olyckligt, för det är relativt svårt att investera, spara, investera på egen hand om du saknar kunskap. Du kan få köptips på en specifik aktie, men du kommer aldrig få säljtippet.

*”Vi kan i stort sett göra vad vi vill idag, nu måste vi se till att vi utvecklar, väljer och gör rätt saker.”*

## Vad tänker du, rent allmänt, kring kapitalets kraft i omställningen?

Det som sker är att man vill ställa om mot FN:s klimatmål. Olika typer av regelverk påverkar

kapitalet vilket gör att omställningen kan gå betydligt fortare. Regelverk kommer därför ha störst effekt, eftersom de påverkar bankernas kreditgivning.

Alla företag behöver ha krediter. Och om villkoret är att bankerna måste prioritera hållbara

krediter så kommer företagen att behöva anpassa sig. Det kommer också vara en billigare finansiering eftersom man styr kapitalet åt det hållet. Banker kommer även att behöva redovisa vilka icke hållbara krediter de har. Ingen bank kommer vilja vara den



dåliga banken. Så kommer regelverk påverka: Du vill vara ett hållbart bolag för då får du bättre krediter och du kommer få billigare räntor.

## Gäller det på samma sätt för investeringar?

Kapitalet som investeras tror jag egentligen är lite mer sekundärt. Naturligtvis så kommer det också ha en påverkan. Alla ägare till bolag som finns på börsen vill ju ha rimliga värderingar. Och eftersom det är den typen av bolag som får billigare finansiering, och därmed kan utveckla saker som är i framkant, visa på att de kan skapa avkastning, så kommer de också få mest kapital. Man kan därför

säga att för en investerare så innebär det en risk att inte investera i bolag som har en hållbar affärsmodell. Du vill ju vara investerad i bolag som du vet överlever och genererar vinster under lång tid.

## Hur ser utvecklingskurvan ut?

Lutningen på kurvan är positiv. Sen kan du ha lite volatilitet runt den här kurvan. Omställningen pågår, men det kommer alltid finnas politik i omställningen som kan vara jobbig att hantera och svår att nyansera. Det jag tror att politiken har en utmaning med är att skapa en trovärdighet i sina budskap.

**Hur ser du på den tekniska utvecklingen?**

Jag tror att teknisk utveckling generellt är bra, men utvecklingen är inte alltid positivt för alla samtidigt. Det finns förlorare på den tekniska utvecklingen också. AI kommer att förändra spelplanen för många. Positivt i viss utsträckning, men också negativt för andra. Sen kan vi ju säga att e-handeln så som vi bedriver den, i min värld framstår som lite obehaglig. Att vi skickar så enormt mycket stora paket fram och tillbaka över världen, när vi istället skulle försöka vara lite mer lokalproducerade. Vi kan i stort sett göra vad vi vill idag, nu måste vi se till att vi utvecklar, väljer och gör rätt saker.

**Vad ser du för beteen-  
deförändringar?**

Det är lätt att få allmän information, men det blir allt svårare att få veta om den informationen du har framför dig är en bra information eller en dålig information. Jag ser en utmaning i detta i och med den snabba tekniska utvecklingen som tillgängliggör kraftfulla verktyg som hamnar i händerna på alla. Jag kan generera massor med information. Men det är ju bara för att jag kan området väldigt väl som jag kan använda informationen på ett bra sätt.

Jag tror därför att värdet av förtroende kommer att öka och bli allt viktigare. Det här handslaget eller att titta någon i ögonen och känna förtroende och att jag litar på det här. Så parallellt med den snabba tekniska utvecklingen, så kommer den mänskliga faktorn att öka i värde.

**Tror du att man någonsin kommer kunna känna förtroende för en AI?**

Du kommer nog kunna känna förtroende, men

frågan är om det är bra att du känner förtroende? AI har inga känslor, men kan säkert utveckla digitala känslor. Jag ser hur folk kommunicerar med ChatGPT, det är som att de skriver till en person.

Man tackar för hjälpen, är artig och trevlig och så vidare. Men det är en matematisk formel de sitter och pratar med.

**Var ser du störst engagemang idag?**

Energifrågan. Jag upplever den som den absolut viktigaste och kanske svåraste frågan, som i betydande utsträckning kombinerar näringslivet och politiken.

De måste gå hand i hand i den här frågan vilket gör den väldigt komplex. Det krävs också ett väldigt stort engagemang och kapital för att lyckas med energiomställningen.

Banker kommer av affärsmässiga skäl känna att nej, vi vill inte låna ut i den här sektorn för vi vet inte om de här bolagen kommer klara sig eller inte.

Så när det kommer till just energi och energibolag, så kommer återigen kreditgivningen spela en stor roll. Ta oljeindustrin i USA som exempel. Frågan är om någon kommer vilja investera i de här bolagen när det finns hållbara alternativ? Politiken måste tillsammans med näringslivet skapa trovärdighet. Det måste vara rätt balans mellan politik och affärsmässiga hänsyn. Det får inte bli för mycket politik när man diskuterar kärnkraft, vindkraft eller solkraft eller vad det nu må vara. Utan trovärdighet vågar folk inte investera.

*”Parallellt med den snabba tekniska utvecklingen, kommer den mänskliga faktorn att öka i värde.”*

**Väljs bolag bort idag om de inte lever upp till hållbarhetsmål?**

Så är det definitivt. Om du frågar aktieanalytiker för bara några år sedan så handlade det om att vi ska ställa några hållbarhetsfrågor eller undersöka några hållbarhetskriterier. Då diskuterar man väldigt mycket. OK, vilka frågor är det vi ska ställa? Och så visar det sig att tio olika förvaltare hade tio olika frågor. Nu är hållbarhetsfrågan en affärsmässig fråga. Det vill säga, hur tror vi att den här utvecklingen kommer att påverka det här bolaget över tid?

**Vilka är de största utmaningarna?**

En av de stora utmaningarna är trovärdigheten. Ta energiomställningen som exempel. I omställningen finns det många unga energibolag med inriktning på solkraft och vindkraft. De är tillväxtbolag verksamma i en bransch och fråga som är enormt långsiktig. Där ställs dessa bolag ofta i ett motsattsförhållande till kärnkraft. Istället för att betrakta kärnkraften som en brygga som under många år skulle kunna möjliggöra den hållbara omställningen.

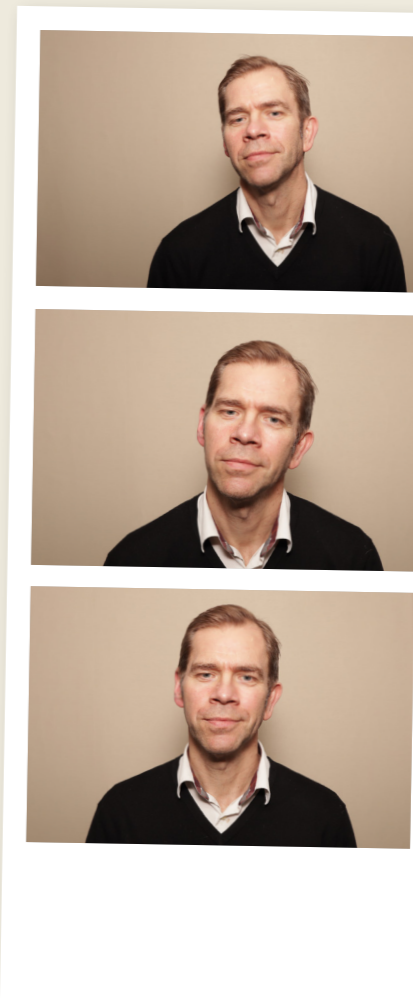
Man talar helt enkelt för mycket om olika energislags betydelse på kort sikt. Vilket skapar ett trovärdighetsproblem eftersom frågan i grund och botten är extremt långsiktig.

**Vad är Max Matthiessens roll?**

Vi har väldigt många kunder och som rådgivare har vi därför ett stort ansvar att ge alla våra kunder en så korrekt och nyanserad information som möjligt. Deras investeringsbeslut är många gånger väldigt långa. Där har vi en utbildande möjlighet eftersom vi kan påverka många och samtidigt ge de bästa möjliga råden för ett långsiktigt sparande. Det finns alltid en osäkerhet kring långsiktigt sparande. Vi menar att betydelsen av den långa utvecklingen är viktigare än betydelsen av den kortsiktiga utvecklingen. Därför måste vi prata om risk och riskbenägenhet.

**Vad ser du för risker med att inte ta risker?**

Vi ser att tjejer generellt har en lägre andel aktier än killar redan från treårsåldern. Killarna kommer in tidigare på sin ISK-konton och så vidare och blir därmed lite mer aktiva. När de väl får lön så sätter de av en större del av sin lön i olika typer av sparprodukter, med generellt högre risk än vad tjejerna gör. Över tid blir det ett lejongap som försvårar en utveckling mot en bättre ekonomisk balans. ■



Vår målsättning ändras inte från år till år: Vi ska stadigt bli bättre. Oavsett om förutsättningarna varierar. Exempel på det är att vi vissa år kan bli fler anställda, vilket per automatik ger oss ett större klimatavtryck. Ett annat exempel är då vi förvärvat en verksamhet som på kort sikt påverkar vårt klimatresultat negativt.

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 2024

Under 2024 redovisar vi något mindre utsläpp än 2023, mätt som utsläpp per anställd.

Bolaget redovisar ett begränsat klimatbokslut enligt de kategorier som tidigare bedömts väsentliga enligt GHG-protokollet. Kategori 15 finansierade utsläpp i Scope 3 är exkluderat från bokslutet. Dessa uppgifter rapporteras separat i fond- och värdepappersbolagens rapporter över huvudsakliga negativa konsekvenser och finns tillgängliga på Maxm.se respektive Ruthasset-management.com

Bolaget ser för närvarande över utsläppsinventeringen och avser att rapportera ett mer fullständigt klimatbokslut framöver.

Underlagen för bolagets utsläppsredovisning kommer från kilometerrapporter och tjänstebilsavtal, (scope 1) hyresavtal och fastighetsägares information (scope 2) medarbetares utläggsredovisning och reserapportering, rapporter från resebyrå och resepartners samt beställningsunderlag från IT (scope 3) .

Kvaliteten på datan är varierande och bolaget arbetar kontinuerligt med att utveckla sina metoder för att samla in och strukturera energi och utsläppsdata. På grund av begränsad tillgång till historisk data från bolag som har förvärvats har en omräkning av historiskt redovisade uppgifter inte gjorts. Bolaget redovisar sitt klimatbokslut i en separat rapport på maxm.se, vilken har tagits fram med hjälp av en tredje part.

För 2024 har bolaget åter köpt ursprungsgarantier för den del av elkonsumenterna som inte kan bevisas komma från förnybara energikällor.

## Utsläpp<sup>1</sup>

2024, koldioxid per heltidsekvivalent

0,8 ton CO<sub>2</sub> / per anställd<sup>2</sup>

2023, koldioxid per heltidsekvivalent

0,9 ton CO<sub>2</sub> / per anställd<sup>2</sup>

1) Utsläppsredovisningen innefattar bolagen i koncernen under 2024. Utsläpp i scope 3 har extrapolerats för de danska och norska bolagen

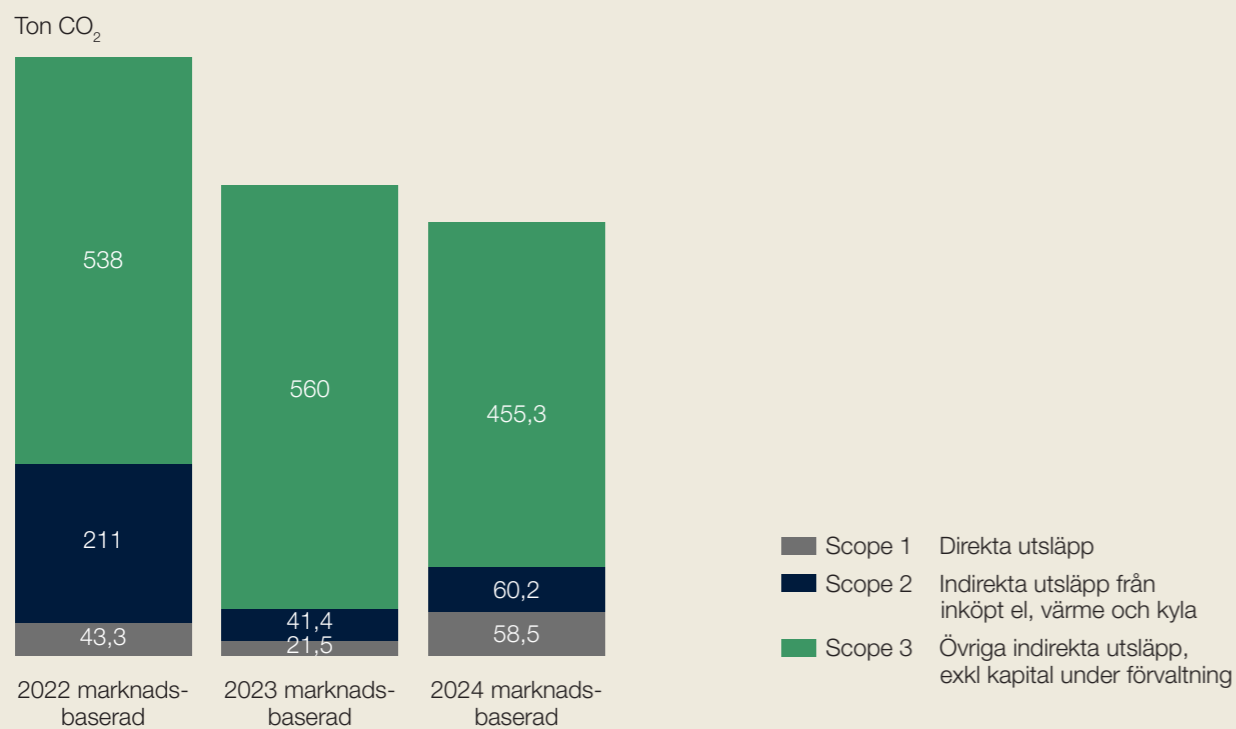
2) Anställd räknas som genomsnitt FTE under året. Uppdatering av tidigare redovisad siffra på CO<sub>2</sub>/anställd baserat på genomsnitt FTE under 2023. Tidigare rapporterad siffra på 1t CO<sub>2</sub>/anställd baserades på FTE i slutet av året

## Totala utsläpp inom Scope 1-3 exklusive kapital under förvaltning

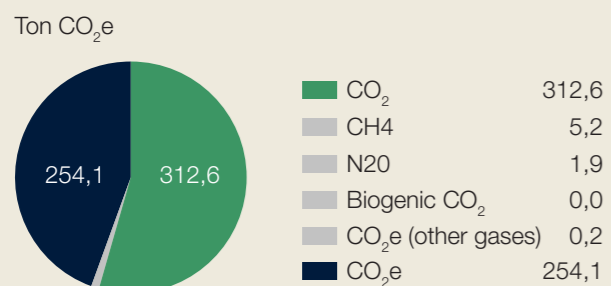
Totala koldioxidutsläpp, marknadsbaserad rapportering



## Totala koldioxidutsläpp per Scope



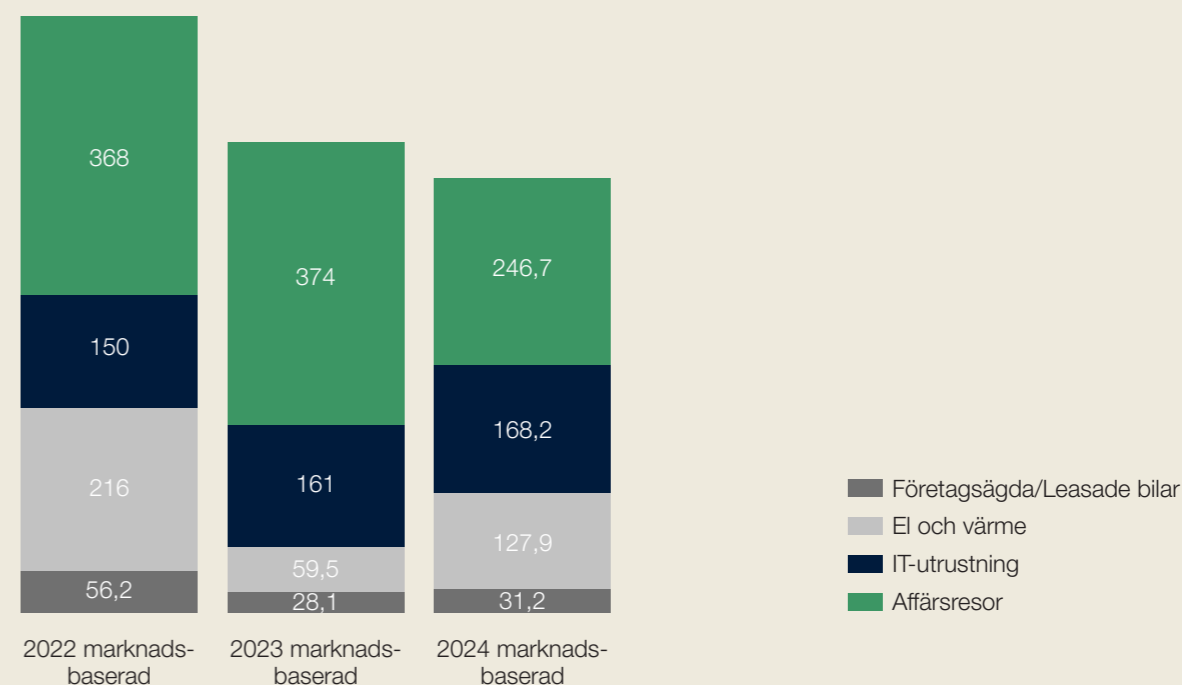
## Sammanställning per växthusgas



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](https://maxm.se)

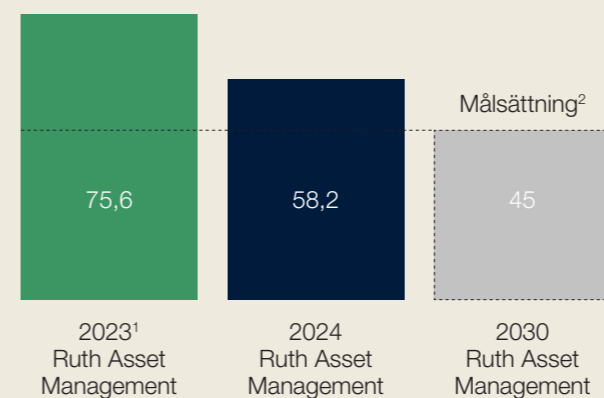
## Totala koldioxidutsläpp per kategori

Ton CO<sub>2</sub>



## Klimatnyckeltal för fondportföljen

Utsläppsintensitet (tCO<sub>2</sub>e/M EUR omsättning)



Fondbolagets målsättning innefattar 40% utsläppsminskning till 2030 vilket motsvarar en årlig minskning i linje med IPPCs godkända scenarios för att nå Parisavtalets mål.

Basårsdata, målsättning och utsläppsminskning baserades på fondbolagets portfölj 2023. I samband med fusionen mellan Navigera och Naventi har målsiffror bibehållits tills vidare.

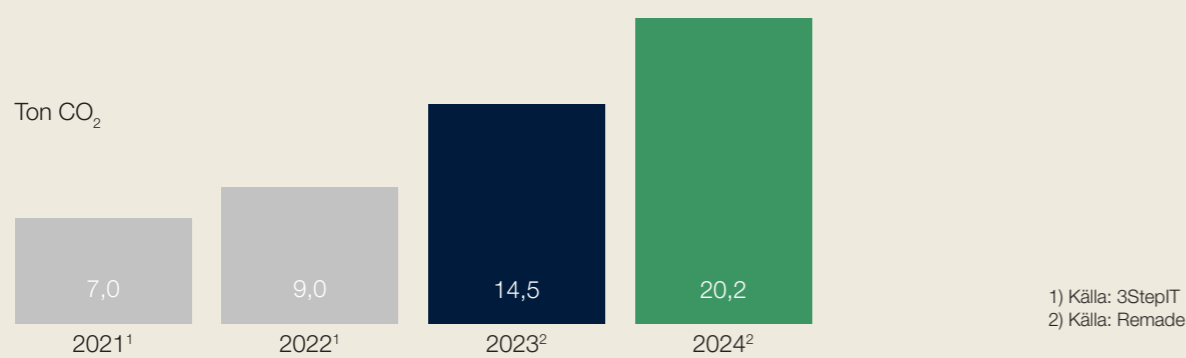
Uppgifter om huvudsakliga negativa konsekvenser finns publicerade på fondbolagets hemsida [ruthassetmanagement.com](https://ruthassetmanagement.com) respektive [maxm.se](https://maxm.se) (för Max Matthiessen Värdepapper AB).

1) Per årskiftet 2024/2025. 72,34 % av vårt AuM med i underlaget, varav 92% har varit möjligt att analysera. Källa: MSCI  
2) Rättelse från 2023 års hållbarhetsredovisning: Målsättningsciffran som redovisades (60,1) avsåg 2025

## IT-återvinning under 2024

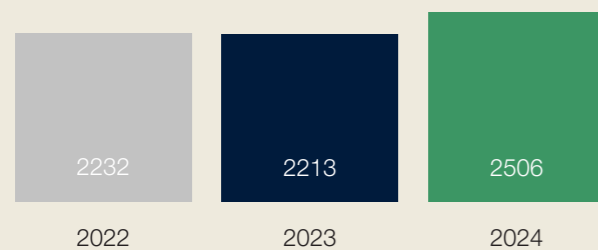
För att minska vår klimatpåverkan inom inköp och användning av IT-hårdvara samarbetar Max Matthiessen med en partner som tar emot och återanvänder uttjänt hårdvara. Produkterna repareras, restaureras och återvinns.

Minskade koldioxidutsläpp genom återvinning av IT-hårdvara

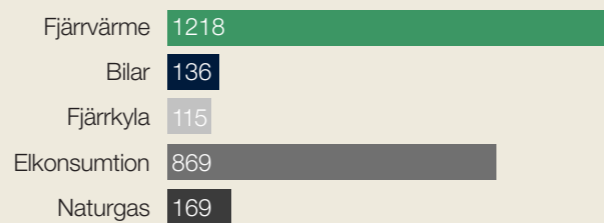


## Energianvändning

Total energianvändning i megawattimmar (MWh) under 2022, 2023 och 2024



Total energianvändning i megawattimmar (MWh) per kategori (inom Scope 1 och 2) under 2024



100%

av förbrukad el från förnybara energikällor under 2024

71%

av Max Matthiessens tjänstebilar var hybrid eller elbilar under 2024

## Klimatkompensation

Likt 2023 har 2024 års utsläpp 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.

Max Matthiessen har klimatkomparerat totala utsläpp i scope 1-3 (exkl kapital under förvaltning) enligt marked based metod: 574 ton CO<sub>2</sub>.



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.

”Vilken värld vill du leva i när du går i pension?  
När man målar upp den bilden blir klimatfrågan inte så abstrakt. Det handlar ju om att ha en värld kvar att leva i.”

Josefin Dahmén, Hållbarhetsansvarig

## Våra målsättningar inom klimatpåverkan

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2024
Minska vår verksamhets klimatpåverkan och slutligen uppnå nettonollutsläpp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förbättra förståelsen för våra utsläpp med förbättrat dataunderlag</li> <li>Ta fram målsättningar och färdplaner för att minska vårt klimatavtryck</li> <li>Vidta åtgärder för att minska våra utsläpp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förbättrat underlag för utsläppsredovisningen</li> <li>Kontorsflytt och grönt elavtal</li> <li>100 % förnybar el via egna elavtal eller komparerat genom köp av ursprungsgarantier</li> </ul>
Definiera en färdplan mot nettonollutsläpp från vår fondportfölj	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genomföra metodöversyn och analys</li> <li>Ta fram målsättningar och en färdplan för att minska våra fonders klimatavtryck</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exkluderingskriterier gentemot sektorer förknippade med stor negativ påverkan på klimatet</li> <li>Implementering av PAI-modell inom fondförvaltningen</li> <li>Följer upp utsläppsintensitet på månadsbasis i linje med utsläppsmålen som rapporterats till Net Zero Asset Managers Initiativ</li> </ul>

# Inkludering och jämställdhet

---

Inkludering och jämställdhet är ett område där mycket går åt rätt håll. Trots det går det inte att sticka under stol med att det finns en frustration över att mer inte förändras och att hastigheten inte är högre. Strukturella hinder försvinner sällan på en dag, men bristen på mångfald och en jämn könsfördelning är likväl ett problem för oss och för branschen i stort.

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 förbättring finns.



*”Att arbeta långsiktigt med DEI frågorna, handlar om att ta till vara på möjligheter. Det borde inte vara kontroversiellt.”*

Josefin Dahlén, Hållbarhetsansvarig

# Produktutveckling för hållbar framtid.

Hur kan enskilda produkter skynda på en positiv utveckling? Vi tog ett samtal med tre medarbetare på Max Matthiessen som under det gångna året varit delaktiga i spännande projekt i ämnet: Pressansvarig Ebba Källén, som medverkar i projektet om ett mer jämställt pensionserbjudande: ParPension. Maria Raud som har jobbat på Max Matthiessen sedan 2017 och idag arbetar som produkt- och affärsutvecklare inom liv och pension. Samt Ulf Lindberg, mångårig rådgivare och teamledare på Max Matthiessen.

## Hur är det att utveckla nya produkter på Max Matthiessen?

*Maria Raud:* Jag skulle säga att det är öppet att komma med förslag och idéer och att det är väldigt viktigt. Vår organisation är inte så hierarkisk så jag upplever att man arbetar nära beslutsfattare. Även om det är öppet och mycket är görbart så måste vi såklart alltid tänka på vad som är lönsamt och vad som tillför våra kunder mervärde. Sedan handlar utveckling inte bara om nya produkter, det handlar minst lika ofta om att utveckla befintliga system.

*”För mig har det varit viktigt att vi inte tar på oss rollen att det här ska lösa alla problem.”*

## Hur skulle du säga att hållbarhetsmålen påverkar produktutveckling?

*Maria Raud:* De finns ju med i baktanken hela tiden, både när det kommer till nya produkter men också när vi uppdaterar det som är befintligt. Att kunna välja hållbara investeringar är ju en jätteviktig del där det känns som att det har skett stora förbättringar de senaste åren. Min upplevelse är att Max Matthiessen verkligen jobbar långsiktigt med att se till att vi erbjuder rätt produkter för varje kund utifrån deras behov.

Det vi definitivt kan se är att hållbarhet mer och mer integreras i bolagets processer och erbjudande.



## Fokus på hållbarhet - en växande efterfrågan eller kommer den inifrån?

*Maria Raud:* Jag upplever att det är en ökad efterfrågan från kunderna att det ska finnas. Samtidigt känner jag ett genuint engagemang i frågan från mina kollegor, så det går helt klart hand i hand. Vi, såväl anställda på Max Matthiessen som våra kunder, blir alltmer medvetna, insatta och intresserade av hållbarhetsfrågor.

Så det enkla svaret är nog: Både och! Sedan måste vi såklart som bolag ta ställning till vad vi tycker är okej och vad vi vill stå för. Oavsett hur efterfrågan ser ut. Som en stor spelare på den här marknaden kan vi och vill vi vara med och driva omställningen.

## Hur lönsamt är hållbarhet idag?

*Ulf Lindberg:* Hållbara investeringar har historiskt sett ansetts presterar mindre bra än investeringar som inte har en hållbar profil. Primärt valde man hållbart av andra skäl än att maximera avkastningen. Idag är hållbarhet så pass integrerat i företagets verksamhet, så nu skulle jag säga att man väljer hållbart för att det är en långsiktigt klok investering, inte minst när det kommer till avkastning. 2017 började man mäta avkastning i hållbarhet, och sedan 2020-2022 så är de hållbara investeringarna mer lönsamma.

*Ebba Källén:* Förändring tar tid och det krävs tålmod. Nu börjar vi se frukten av hållbara investeringar, men det har funnits en viss skepsis. Det har varit lätt att



Ebba Källén och Ulf Lindberg

man tidigare hamnat i en diskussion där man ifrågasatte pengarna som gick in i hållbar förändring. Medan man inte tvekade alls att investera stora summor pengar i startups eller häftiga techbolag.

### Vad är bakgrunden till ParPension?

*Maria Raud:* Vi håller på att jobba med en ny produkt som ska främja jämställdhet i en relation genom att trygga sin pension i framtiden. I dagsläget finns en betydande skillnad mellan inkomst mellan kvinnor och män. De uppstår ofta i samband med att man bildar familj. Utöver att kvinnor många gånger har en



Maria Raud

lägre lön, tar kvinnor ofta ut mer föräldraledighet, mer VAB eller går ner i arbetstid vilket leder ett stort pensionsgap. I snitt har kvinnor, enligt Pensionsmyndigheten, 30 % lägre pension.

*Ulf Lindberg:* Jag jobbar ju nästintill uteslutande med kommuner och regioner. Där har vi ju mellan 60 och 75 % kvinnor som arbetar, vanligtvis med relativt låga löner. De tjänar i alla fall inte tillräckligt mycket pengar så att de har möjlighet att avstå del av lönen för att få en extra pensionsavsättning.

Man tyckte det var orättvist att det är bara från en viss lönenivå som kunde göra det. Så när jag tittade på det här, så väcktes tanken. Sedan kom ett initiativ från ledningen om att ta fram idéer som kunde utveckla Max Matthiessen. Vi delades in i cirka 40-talet grupper, varav jag och idén om ParPension var en. I samband med en kick-off så fick 6 grupper presentera sina olika förslag inför kollegorna. Idén vann och började därefter utvecklas från tanke till produkt.

*Ebba Källén:* Ni vann överlägset med 80 % av rösterna! Jag tyckte att det här var en fantastisk idé och är väldigt glad över att jag fick involvera mig i utvecklingen av projektet och produkten. Vi är ett stort gäng som kommer från olika håll, med olika perspektiv och kompetenser. Jag kommer från kommunikation, så mitt arbete har handlat mycket om paketering och koncept. Hur vill vi få ut det här? Vad är målgrupperna? Vilka kommer vilja ha den här produkten?

**”Pensionsgapet mellan män och kvinnor är just nu på 30%.”**

### Varför är det här viktigt?

*Ebba Källén:* Pensionsgapet mellan män och kvinnor är just nu på 30 %. Om vi fortsätter i dagens takt kommer det att ta 40-50 år innan vi stänger gapet. Vi kan och vi vill hjälpa till att minska det redan idag.

*Maria Raud:* Även om man som par tycker att man har en jämställd relation idag så är det ingen garanti för framtiden om man eventuellt går skilda världar. Pensionen är individuell och inget man delar på vid en eventuell skilsmässa. Kan vi erbjuda ett enkelt sätt att bättra på balansen kopplad till pension så kan vi bidra till en bättre jämställdhet och en större frihet.

### Hur fungerar ParPension?

*Maria Raud:* I praktiken så handlar det om att den starkare parten i en relation löpande, eller vid enstaka tillfällen, avsätter kapital till den svagare parten i en kapitalförsäkring. Ett gåvobrev adderas som gör kapitalförsäkringen villkorad. Är man gift så får tillkommer ett äktenskapsförord. På så sätt så öronmärks de här pengarna till att det inte blir giftorättsgods.

*Ebba Källén:* Det är ingen superinnovativ teknisk lösning på det sättet, men det är en paketering där vi gör det väldigt enkelt för kund att få en mer jämställd pension. Vill man göra det här så ska det inte finnas barriärer. Kunden tar ett snabbt möte med oss så fixar vi allt utan extrakostnader. Man betalar endast den summa som man vill spara. Och vi sköter allt det legala och administrativa.

För mig har det varit viktigt att vi inte tar på oss rollen att det här ska lösa alla problem. Men det är ett smidigt och lättillgängligt sätt att få till en bättre balans i ett parförhållande. Vi är dessutom övertygande att många inte känner till att den här obalansen faktiskt finns. De flesta tror nog att de lever ganska jämställt, och de vill ju att det ska vara så.

*Ulf Lindberg:* Mycket av ansvaret förflyttas över på individen. Det är en riktning som pågått ganska länge och som fortsätter. Vi ser ju att det är ju enormt många beslut och väldigt komplicerade frågor som hamnar på individen. Här försöker vi hjälpa till. ■

Inkludering och jämställdhet. En fråga som onekligen kan betraktas utifrån perspektiven ”halvtomt och halvfullt glas”. Det görs framsteg och vi rör oss åt rätt håll, vilket är glädjande. Samtidigt har vi, och hela vår sektor, fortfarande mycket mer att göra. Vi väljer ändå att fokusera mest på att trenden är god, snarare än på att utgångsläget inom flera områden varit dålig. Den förändring vi ser från ett år till nästa gör oss stärkta i vår övertygelse: Att framtiden börjar idag.

### Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2024

Under 2024 har vi fortsatt att arbeta med befintliga målsättningar om att öka andelen kvinnor i ledande positioner och andelen kvinnor i rådgivarroller. För att nå dessa mål arbetar vi löpande med att utveckla riktlinjer och chefstöd, men även med riktade initiativ för att inspirera och motivera talanger att utvecklas och ta ledande positioner inom bolaget. Inom ramen för Max Matthiessens talangprogram har vi tagit ytterligare steg mot att utbilda framtida kvinnliga ledare, vilket resulterade i att två av deltagarna från 2023 års program under 2024 tillträdde ledande befattningar inom organisationen.

För att inspirera fler kvinnor att söka sig till rådgivarrollen arrangerades under våren 2024 ett inspirationsseminarium där två kvinnliga rådgivare delade med sig av sina erfarenheter och sin resa till yrket. Denna insats syftade till att stärka representationen och attrahera fler kvinnor till rådgivaryrket. Parallellt har vi aktivt lyft kvinnliga ambassadörer genom exempelvis medarbetarporträtt i våra sociala medier för att synliggöra förebilder och inspirera fler till att ta steget mot ledande befattningar och rådgivarroller.

Under hösten 2024 genomfördes en successionsplanering och lönekartläggning för samtliga affärsområden. Resultatet av lönekartläggningen visade att vi inte har några osakliga löneskillnader. Några enskilda gap har identifierats, vilka adresseras i 2025 års lönerrevision.

För att säkerställa en inkluderande arbetsmiljö mäts

medarbetares upplevelse om sin arbetssituation inklusive upplevd diskriminering vid våra kvartalsvisa temperaturmätningar. Vid eventuella avvikelser lyfts frågan i vårt organisationsforum, där medarbetare uppmanas att rapportera upplevelser av diskriminering så att åtgärder kan vidtas.

Vi har också uppdaterat avsnitt i både chefs- och personalhandboken för att tydliggöra vårt arbete med inkludering. I chefshandboken har vi även tillfört konkreta verktyg och tips för hur ledare kan arbeta aktivt för att främja en inkluderande arbetskultur.

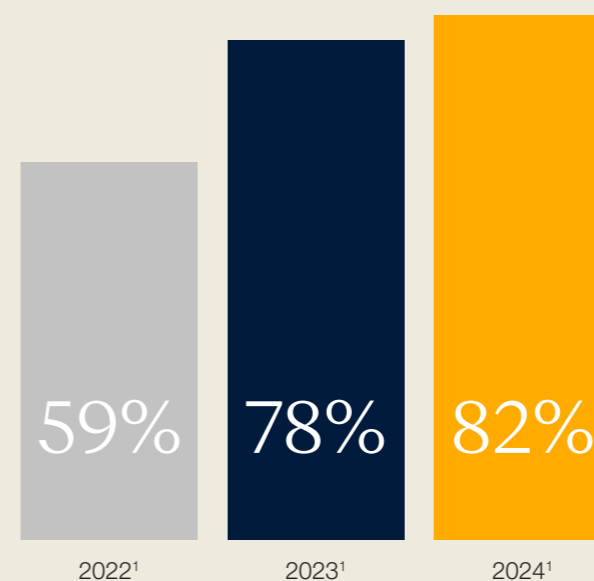
Inkluderingsfrågan är en integrerad del av utvecklingen av olika initiativ och förbättringar inom organisationen. Den beaktas bland annat vid utformning av rekryteringsannonser, intervjuprocesser samt i arbetet med lönekartläggning och successionsplanering.

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs, och för att attrahera och behålla talanger krävs ett medvetet fokus på inkludering och jämställdhet, där alla känner sig välkomna, sedda, uppskattade och respekterade. En viktig del i arbetet är att bygga en framgångsrik organisationskultur. Vid vår årliga konferens genomfördes ett inspirationsföreläsning med temat "Hur man bygger framgångsrika team". Insatser som dessa är en del av den verktygslåda som vi använder oss av för att bygga en inkluderande kultur där alla medarbetare ges möjlighet att utvecklas och bidra till företagets framgång.

Medarbetarundersökningen omfattar de svenska bolagen utom Consector och Skeppsbron Skatt.

### Inkludering

Deltagande i temperaturmätning



1) Uppgifter från årets senast genomförda undersökning, december

### Engagemang

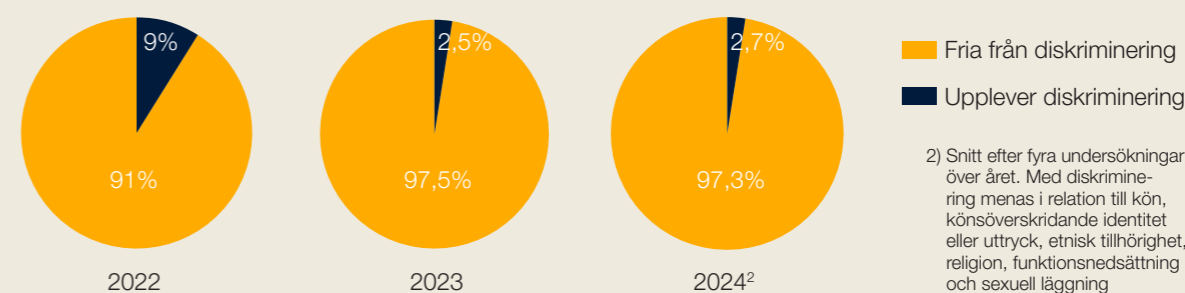
2024, Employer Net Promoter Score. Snitt från fyra mätningar över året.



2023, Employer Net Promoter Score. Snitt från fyra mätningar över året.



### Medarbetares självskattning om diskriminering



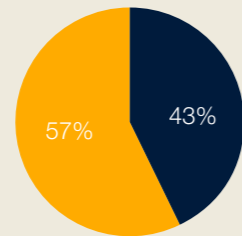
2) Snitt efter fyra undersökningar över året. Med diskriminering menas i relation till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning och sexuell läggning

## Våra medarbetare 2024<sup>1</sup>

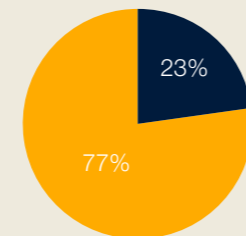
814

anställda exklusive antalet agenter<sup>2</sup>

Könsfördelning hela arbetsstyrkan



Könsfördelning finansiella rådgivare<sup>3</sup>



## Jämställdhet

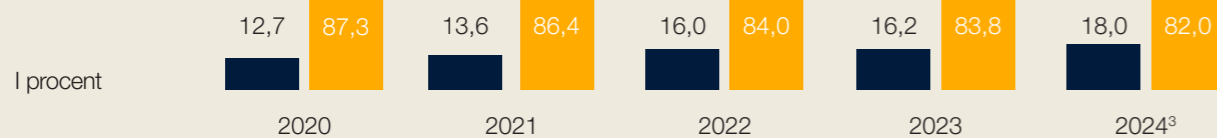
Könsfördelning i koncernledningen:



Könsfördelning i styrelsen för MM Holding AB:

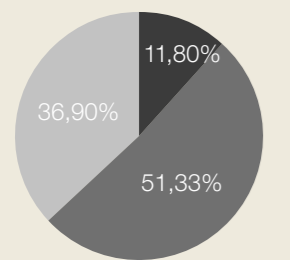


Könsfördelning chefer



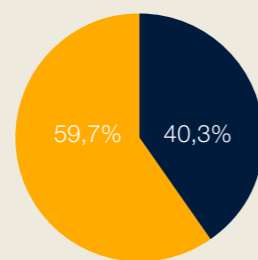
## Rekrytering

Fördelning i ålder på arbetsstyrkan<sup>3</sup>



■ -30 ■ 31-50 ■ 51+

Könsfördelning nyanställda<sup>3</sup>



1) Uppgifter per 241231  
2) Räknat som Headcount. Endast anställda.  
3) Inkluderar svenska bolag utom Consector och Skeppsbron Skatt

## 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.

Det ojusterade lönegapet är: 31,73% (Jmf 2022: 36,84%. 2023: 33,33).<sup>3</sup>

### Relevant policy

Interna regler för ersättningsystem

## 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 2024 har 1 diskrimineringsincident rapporterats.

### Relevant policy

Jämställdhetsriktlinjer  
Hållbarhetspolicy  
Arbetsmiljöpolicy

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

## 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 2024
Åstadkomma en jämn könsfördelning i våra rådgivarroller	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attrahera och behålla kvinnliga rådgivare</li> <li>Skapa förutsättningar för utveckling från administratör till rådgivarroll</li> <li>Successionsplanering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genomförande av talangprogram</li> <li>Lönekartläggning</li> <li>Aktiviteter för att lyfta kvinnor som ambassadörer</li> </ul>
Öka antalet kvinnor i chefsposition	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attrahera och behålla kvinnliga talanger och ledare</li> <li>Långsiktigt arbete för att lyfta kvinnor i organisationen</li> <li>Successionsplanering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Handlingsplan och nya riktlinjer för jämställdhet</li> <li>Genomförande av talangprogram</li> </ul>

# Trygghet och hälsa

---

Hälsa och välbefinnande är lönsamt för företag.  
Lägre sjukfrånvaro är lika bra för affären som för individen.  
Det är i alla bemärkelser en win-win för anställda och företag.

För att vara ett långsiktigt lönsamt företag, måste man ha  
medarbetare som håller länge. Därför ökar företags ansvar  
när det kommer till att förebyggande hålla kollegor friska och  
smidigt få dem på benen igen vid sjukdom eller skador.



*” När vi investerar i våra medarbetares  
välmående leder det till ökad produktivitet,  
lägre sjukfrånvaro och starkare engagemang.”*

Julia Winberg, HR Business Partner

Ett mått på hur ett företag mår är ofta lönsamhet, likviditet och omsättning. Ett annat är föga förvånande, hur personalen faktiskt mår. Arbetsplatsen kan, och ska, spela en stor roll för såväl den fysiska som den psykiska hälsan. Och vi ser att människor som mår bra de facto presterar bättre. En fin symbios mellan arbetstagare och arbetsgivare som båda vinner på.

## Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2024

### Hälsa och välmående – fortsatt vår ledstjärna

Det strategiska arbetet med hälsa och välmående är en central del av Max Matthiessens hållbarhetsarbete. Under det senaste året har vi intensifierat våra insatser för att främja en hälsosam arbetsmiljö och stärka våra medarbetares välbefinnande. Löpande temperaturmätningar har stort fokus på medarbetares välbefinnande och nöjdhet. HR stöttar avdelningarna genom workshops kopplade till resultatet och chefer utbildas för att arbeta systematiskt med förbättringsarbete. Utöver detta genomför vi systematiska riskbedömningar samt uppföljningar av eventuella anmälningar om tillbud och arbetsplatsolyckor.

För att säkerställa ett kontinuerligt engagemang för hälsa genomförs regelbundna check-in-samtal mellan medarbetare och chef, vilket möjliggör tidig upptäckt av ohälsa. Dessutom hålls årliga medarbetarsamtal med fokus på trivsel och individuella mål, vilket skapar engagemang och en positiv arbetsmiljö. HR-avdelningen granskar månatligen sjukfrånvaro och för en nära dialog med chefer för att säkerställa åtgärdsplaner för medarbetare med hög frånvaro.

### Engagemang – tillsammans

2024 fortsatte likt 2023 med hälsofrämjande aktiviteter. Exempel är stegräknartävlingar, motionslopp och serie av inspirationsföreläsningar. Under våren hölls en populär föreläsning inom självledarskap för ett hållbart arbetsliv.

Ett särskilt initiativ under året var besöket av Diabetes Wellness på vårt Stockholmskontor, där medarbetare fick möjlighet att undersöka sitt blodsocker i kampen mot diabetes. Vår egen podcast, Maxa med Daniel, inkluderade även ett avsnitt med fokus på hälsa på arbetsplatsen.

Max Matthiessens årliga kick-off gick i hälsans tecken med OS-tema, där vi genomförde fysiska aktiviteter för att stärka både hälsa och gemenskap i organisationen.

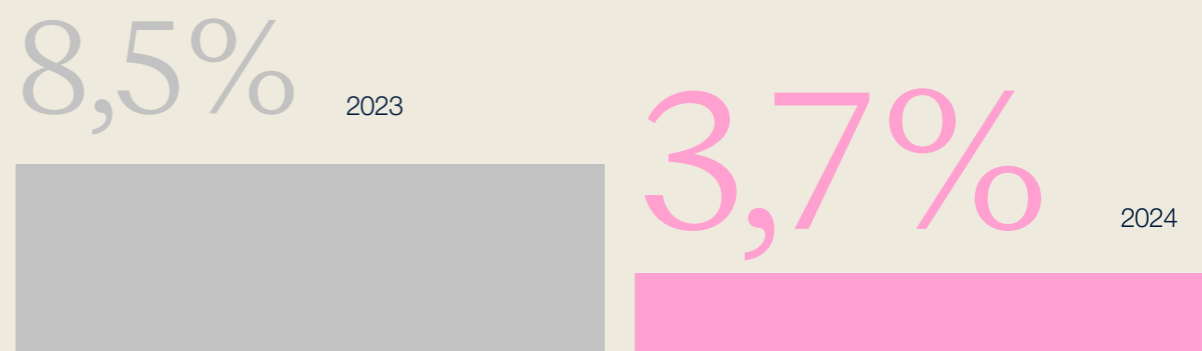
Under hösten genomförde vi även hälsoutmaningen Livsviktiga steg i samarbete med organisationen 100 trappsteg, Suicide Zero och Mattias Sunneborn som är en av Sveriges mest framstående friidrottare genom tiderna. Detta initiativ syftade till att förbättra våra medarbetares hälsa men även till att förbättra andras hälsa då vi skänkte pengar till Suicide Zero viktiga arbete att rädda liv. Organisationen 100 trappsteg jobbar för att förbättra folkhälsan i Sverige och minska hälsoklyftorna – ett steg i taget. I och med samarbetet med dem så bidrog vi till att inspirera fler att välja trapporna och tänka mer på vardagsrörelse.

Under året har vi även använt våra sociala medier för att inspirera och sprida vårt hälsoarbete, vilket ytterligare stärker vår långsiktiga satsning på en hållbar och hälsosam arbetsplats.

”Att vi får kontinuerlig positiv feedback från våra medarbetare visar att vi är på rätt väg.”

*Julia Winberg, HR Business Partner*

## Stress<sup>1</sup>



1) Medarbetarundersökningen omfattar de svenska bolagen utom Consector och Skeppsbron Skatt. Anställda som befinner sig i riskzon för farlig stress. Siffran anger snitt över året

### Årets mest aktiva arbetsplats

Som ett kvitto på vårt arbete blev Max Matthiessen en av sex arbetsgivare utmärkelsen ”Årets mest aktiva arbetsplats” av förmånsbolaget Epassi. Resultatet bygger på friskvårdsstatistik för hundratusentals medarbetare och visar också vilka organisationer som har lyckats öka aktiveringsgraden av friskvårdsbidraget allra mest.

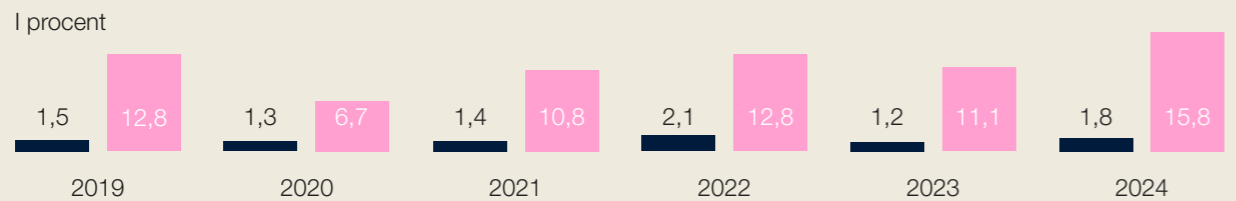
### Våra kunder- fortsatt nöjda

Försäkringsbranschen genomgår en snabb förändring där kundernas förväntningar på transparens, digitalisering och hållbarhet ständigt ökar. För att möta behoven arbetar vi kontinuerligt med att kombinera innovativa lösningar med personlig service och för att kunna erbjuda hållbara försäkringslösningar och incitament för ansvarsfullt agerande. Exempel är att vi rapporterar och synliggör hållbarhetsarbetet i årsrapporter och kundkommunikation och vi arbetar för att implementera digitala verktyg som balanserar teknisk och mänsklig interaktion

i en tid där kundernas behov förändras snabbt krävs flexibilitet och lyhördhet. Vi tror att bolag som lyckas kombinera digital effektivitet med personlig service skapar starkare kundrelationer. Vi arbetar därför med att effektivisera och förenkla processer för teckna, ändra och avsluta försäkringar. Proaktiv rådgivning och en utvecklad kundsupport är områden som vi ständigt arbetar med.

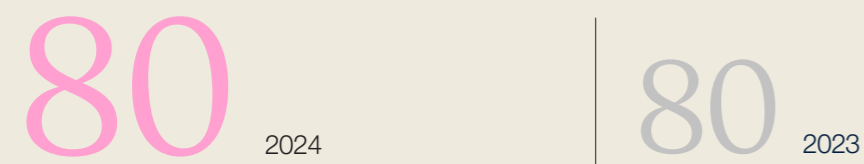
Ett mått på kundnöjdheten som vi bevakar är betyget från Svenskt Kvalitetsindex: SKI. För 2024 landar betyget på 73,9, vilket är 2,4 enheter bättre än 2023 och 1,4 över branschsnittet på 72,5. Vi följer även upp rådgivningsmöten och kundmöten med enkäter, och mäter löpande nöjd-kund-index och ambassadörsindex med hjälp av en tredje part. Kundnöjdheten är central för oss och alla våra team arbetar dagligen med att upprätthålla den höga service som vi är stolta av att kunna erbjuda.

## Välmående

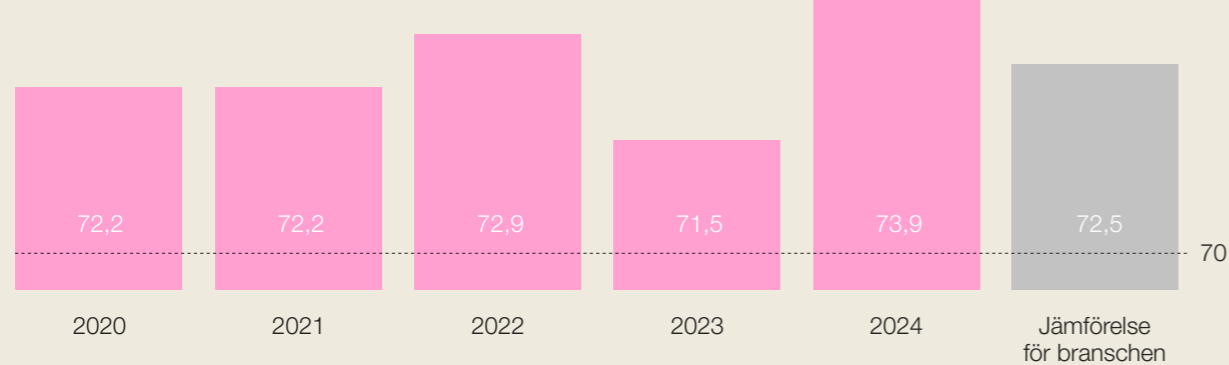


1) För 2024 räknat som andelen som slutat under året, exklusive effekter av M&A, dividerat med FTE per 241231

## 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 2024 rapporterades 2 arbetsrelaterade skador.

”Vi ser tydliga resultat av våra satsningar på hälsa och engagemang, exempelvis genom vårt starka eNPS, vilket vi är väldigt stolta över.”

Julia Winberg, HR Business Partner

## Våra målsättningar inom trygghet och hälsa

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2024
Minska andelen medarbetare som befinner sig i riskzon för farlig stress	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Skapa goda förutsättningar för balans mellan arbete och familjeliv</li> <li>– Skapa kunskap och kännedom om stressfaktorer och verktyg för att hantera dem</li> <li>– Ta fram processer för att mäta, följa upp och hantera signaler om ohälsa</li> </ul>	– Fortsatt satsning på hållbara medarbetare: digitala verktyg, initiativ och löpande uppföljning
Vara det bolag inom vår bransch som har högst kundförtroende	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vara närvarande och tillgängliga för våra kunder</li> <li>– Erbjud de bästa lösningarna på marknaden</li> <li>– Upprätthålla kontinuerliga dialoger och kundundersökningar</li> </ul>	– Kontinuerlig aktivitet och uppföljning av kundnöjdhet

# Ledarskap och utveckling

---

Vårt mål är att bygga upp framtidens ledare på Max Matthiessen inifrån, och på så sätt framtidssäkra vårt ledarskap. 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. Det är dessa ledare som kommer att utveckla företagskulturen, bygga engagemanget och höja prestationen. Sedan flera år arbetar vi systematiskt med att säkerställa att framtidens ledare hos oss har rätt förutsättningar att växa och utvecklas.



*”Det är inspirerande att jobba på Max Matthiessen som i en marknad av ständig förändring, alltid försöker vara innovativ för sina kunder. Det ger energi att ständigt sträva efter att växa och utmana sig själv, för att nå sin och bolagets fulla potential.”*

Amelia Josefsson, Robert Leidebrant, Gustaf Dahlstrand, Robin Januszewski

# Förkultiverar för framtiden.

Hur bygger man ett företag som inte bara överlever utan blomstrar i ytterligare 130 år? Vi satte oss ner med Stefan Moritz, Head of Innovation på Max Matthiessen, för att utforska det. Med bakgrund från McKinsey och 20 års erfarenhet av innovation och utveckling är Stefan något av expert på att navigera i en osäker värld. Vi pratade om bergsbestigning, mänskliga relationer i en digitaliserad värld och att skapa framtiden tillsammans med kunder.

**Hej Stefan! Du är Head of Innovation på Max Matthiessen. Kan du kort berätta om din roll och vad du arbetar med?**

Absolut. Mitt uppdrag handlar i grunden om att göra Max Matthiessen redo för framtiden. Vi har en lång historia och ett starkt förtroende bland kunderna, men jag vill se till att vi ständigt utvecklas, särskilt inom kundupplevelse och hur vi kan skapa ännu mer värde. Jag brukar beskriva det som att vara en slags bergsguide för organisationen – någon som hjälper oss att gå upp för nya berg, där ingen varit förut, utan att vi tappar fotfästet.

*”En positiv utveckling i Norden kan inspirera resten av Europa. Vi har en unik möjlighet att öka livskvaliteten, vår effektivitet och skapa positiv tillväxt.”*

**Vilka är de största trenderna du ser just nu som påverkar ert arbete, särskilt när det gäller hållbarhet?**

Först och främst är det tydligt att hållbarhet inte bara handlar om miljö och klimat. Det finns en stark rörelse för social hållbarhet och välmående bland medarbetare. Många av våra företagskunder tänker mycket på hur de ska vara attraktiva arbetsgivare. Det handlar både om att hantera nya generationers förväntningar och om att navigera teknikskiften, som artificiell intelligens (AI). HR-frågor som stress, hälsa och livspussel blir allt viktigare, och där kan vi som pensions- och försäkringsrådgivare faktiskt bidra mycket mer än många kanske tror.



**Du nämner AI. Hur påverkar det ert arbete och hur ser ni på den tekniken?**

Många företag är spända på AI, men också lite rädda. Själv ser jag AI som en ”kollega” – något som kan hjälpa oss att automatisera tidskrävande moment och göra det möjligt för våra rådgivare att fokusera på det mänskliga bemötandet. Vi tror att ju mer AI automatiserar det enkla, desto större värde får det personliga mötet där vi verkligen kan förstå kundens situation och ge rätt stöd. För oss är det viktigt att nyttja tekniken för att bli ännu mer mänskliga och empatiska, inte tvärtom.

**Vilken roll spelar hållbarhet i ert erbjudande till kunderna?**

Det finns flera dimensioner av hållbarhet. Dels kan man se över hur pensionskapitalet investeras; det är en väldigt konkret åtgärd som många företag inte känner till att de ens kan påverka. Sedan har vi den sociala sidan, där vi kan stötta både arbetsgivare och medarbetare. Det kan handla om att skapa trygghet kring pension, försäkringar, men också att ge utrymme för samtal om hälsa, work-life balance och förmåner. På så sätt kan vi stödja organisationer att behålla och engagera sina anställda.

**Du talar om att ”äta er egen hundmat”. Kan du ge exempel på hur ni själva arbetar internt med de här frågorna?**

Ett enkelt exempel är att vi uppmuntrar våra medarbetare att göra små hälsosamma val i vardagen, som att ta trapporna istället för hissen. Men vi gör också större insatser. Tillsammans med vår HR-avdelning bjuder vi till exempel in externa talare varje månad för att inspirera oss kring nya arbetssätt, livsstilar och hållbarhet – både i det privata och på jobbet. Det hjälper oss att hålla igång diskussionen om hur vi tar hand om varandra och fortsätter utvecklas som organisation.

**Hur ser du på framtiden för Max Matthiessen – vad hoppas du att ni uppnår inom de kommande fem åren?**

Om vi tittar fem år framåt vill vi vara det självklara valet för företag som bryr sig om både sina anställda och planeten. Vi ska fortsätta vara proffsiga, men också våga tänka nytt kring hur vi skapar värde. Jag vill att vi ska synas för vårt fokus på mänskliga relationer, trots att världen blir mer automatiserad och digital. Dessutom är jag övertygad om att vi kan bli bättre på att driva utveckling tillsammans med kunderna. Jag vill att de ska känna att de är med och skapar framtiden, inte bara får en produkt serverad.

*”Greenhouse är ett exempel på en riktigt spännande satsning. Där förkultiverar vi framtidens möjligheter genom att ge rätt förutsättningar med näring och utrymme för tillväxt. Tillsammans med våra kunder odlar vi och lära oss snabbare.”*

**Vilket råd skulle du ge andra organisationer som vill ta ett steg mot social och miljömässig hållbarhet?**

Börja med människorna. Titta på hur du kan stödja dina medarbetares behov, engagemang och välmående. Det leder i förlängningen också till bättre resultat – engagerade anställda blir goda ambassadörer. Sedan är det viktigt att inte krångla till miljöarbetet i onödan. Inom pension och försäkring räcker det ofta att man sätter sig in i hur kapitalet förvaltas. Till sist: våga använda ny teknik som AI på ett sätt som stärker människan, istället för att bara automatisera.

**Till sist, vad motiverar dig mest i ditt arbete?**

Att se hur stor skillnad vi faktiskt kan göra för människor när vi tänker lite större än bara ”försäkring”. Att sitta ned med en kund och höra dem känna sig lugnare och tryggare inför framtiden, det är oerhört

givande. Och internt, när jag märker att kollegor får mer energi av nya idéer och arbetssätt, då vet jag att vi är på rätt väg. ■



Emma Toft och Peter Alexandersson

David Bergström och Linus Bergevi

Agneta Karlsson och Elin Vesterberg

Utveckling bygger på ett ständigt lärande. Det är ett lärande som kräver nyfikenhet och ett aktivt underhåll för att vi ska hålla oss à jour och relevanta. Samma principer gäller för ledarskap, även det bygger på nyfikenhet och ett ständigt lärande.

Nedan ser du några exempel på initiativ och aktiviteter som håller oss på tårna.



## 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, webinarier, 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, spareexperter och andra relevanta gäster till vår podd eller andra informationskanaler för att dela med sig av sin kunskap.



## Talangprogrammet 2.0

På Max Matthiessen är vi övertygade om att kontinuerlig utveckling av våra medarbetare är en nyckelfaktor för en hållbar och framgångsrik verksamhet. Därför investerar vi i initiativ som stärker ledarskapet och skapar långsiktiga möjligheter för våra anställda att växa inom organisationen.

Ett av våra viktigaste initiativ inom detta område är vårt talangprogram, som syftar till att säkerställa en stark och hållbar kompetensförsörjning av framtida ledare. Programmet erbjuder deltagarna en strukturerad utvecklingsresa där de får verktyg och insikter för att stärka sitt ledarskap, med särskilt fokus på förändringsledning, teamutveckling och självledarskap. En del av vårt långsiktiga arbete för ökad mångfald och inkludering är att genom programmet aktivt arbeta för att öka andelen kvinnliga ledare inom bolaget.

2024 års program genomfördes i samarbete med Leadership Arts - experter inom ledarskap, och bygger på en lärandemetodik som kombinerar teori, reflektion och praktisk tillämpning. Programmet var uppdelat i fyra moduler där deltagarna fördjupade sig i olika aspekter av ledarskap och gavs möjlighet att utmana sig själva i en trygg och utvecklande miljö.

För att ytterligare stärka deltagarnas utveckling ingick ett mentorskapsprogram, där varje deltagare fick stöd av en mentor från vår ledningsgrupp. Dessutom får deltagarna arbeta i lärgupper mellan modulerna, vilket främjar erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande.

Genom denna satsning bidrar vi till att utveckla och behålla våra medarbetare, samtidigt som vi skapar en kultur där hållbart ledarskap står i fokus. Vår ambition är att rusta framtidens ledare med de färdigheter och den kunskap som krävs för att möta både dagens och morgondagens utmaningar.



Lina Gustafsson, Angela Lundmark och Tobias Martis

## Marknadspuls

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



## Kunskapsöverföring

**52** veckorbreve och poddar från Maxa

**50 000** personer nås av Maxa varje vecka

**10** publicerade marknadspuls, distribuerade genom

**125 000** mail

## Talangförsörjning

**93** nyanställningar netto<sup>2</sup>

<sup>2</sup>) Beräknat som antal FTE slutet av 2024 minus antal FTE slutet av 2023

## Ledarskap



<sup>3</sup>) Beräknat som antalet anställda i alla svenska bolag förutom Consector, per 241231 dividerat med antalet anställda chefer i dessa bolag per 241231.

## 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 35 timmar på kompetenshöjande insatser per år<sup>2</sup>.

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.

**94,8%** har slutfört utbildningar som tilldelats under året<sup>1</sup>

<sup>1</sup>) Mätt som en sammanvägning av andelen genomförda utbildningar i den svenska verksamheten <sup>2</sup>) Uppskattad siffra

## 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 ökat från 6,2 medarbetare per chef 2023 till 4,5 i 2024.

## 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 2024
Utbilda 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 - Nytt utbildningsformat genom Maxa
Utveckla ledarskap	- Stöd och utbildning till chefer - Talangutveckling - Uppföljning av resultat i temperaturmätningar	- Genomfört talangprogram v.2 - Ledarutbildningar - Chefsstöd

# 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 2024 till CFO.

## 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 policyer och vårt hållbarhetsarbete granskas regelbundet och Max Matthiessens hållbarhetsmål följs upp regelbundet. 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

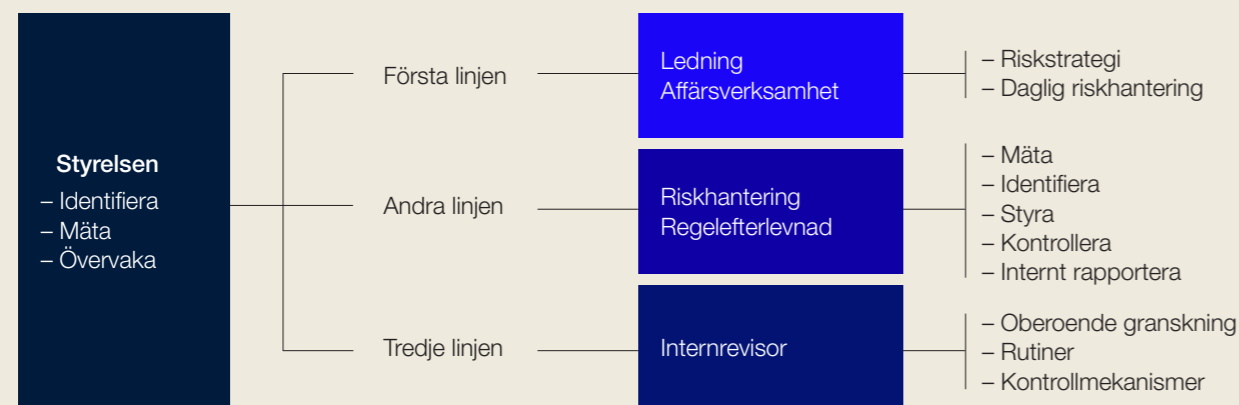
## Mål och riktlinjer för riskhantering

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.

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

## Risker

Drivkrafter	Hållbarhetsrelaterade risker	Relaterade risker	Hantering
<b>Teknologiska</b>	<b>Cyberattacker och dataintrång</b> – 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.
<b>Politiska Legala</b>	<b>Policy- och regelverksrelaterade förändringar</b> – 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 intäktsmodell, 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
<b>Legala Sociala</b>	<b>Informationsöverblastning</b> – 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

Drivkrafter	Hållbarhetsrelaterade risker	Relaterade risker	Hantering
<b>Sociala</b>	<b>Talangförsörjning</b> – 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.
<b>Sociala</b>	<b>En föränderlig arbetsmiljö</b> – Max Matthiessen växer och verksamheten genomgår förändringar. Förändringar i organisation, arbetsmetoder eller arbetsmiljö kan påverka stressnivån negativt.	Operationella risker	– Uppföljning med pulsmätningar – Löpande dialoger mellan chefer och medarbetare – Preventivt arbete mot psykosocial och fysisk ohälsa – Arbetsmiljöarbete
<b>Sociala</b>	<b>Jämställdhet, mångfald och inkludering</b> – 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
<b>Miljörelaterade</b>	<b>Klimatförändringar</b> – 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	– Närmare analys av exponering mot klimatrelaterade risker och identifiering av lämpliga anpassningar

## 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 fondbolaget
	– Fondbolagets 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: – Intranät – Affärsområdes- 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 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.

 MaxMatthiessen

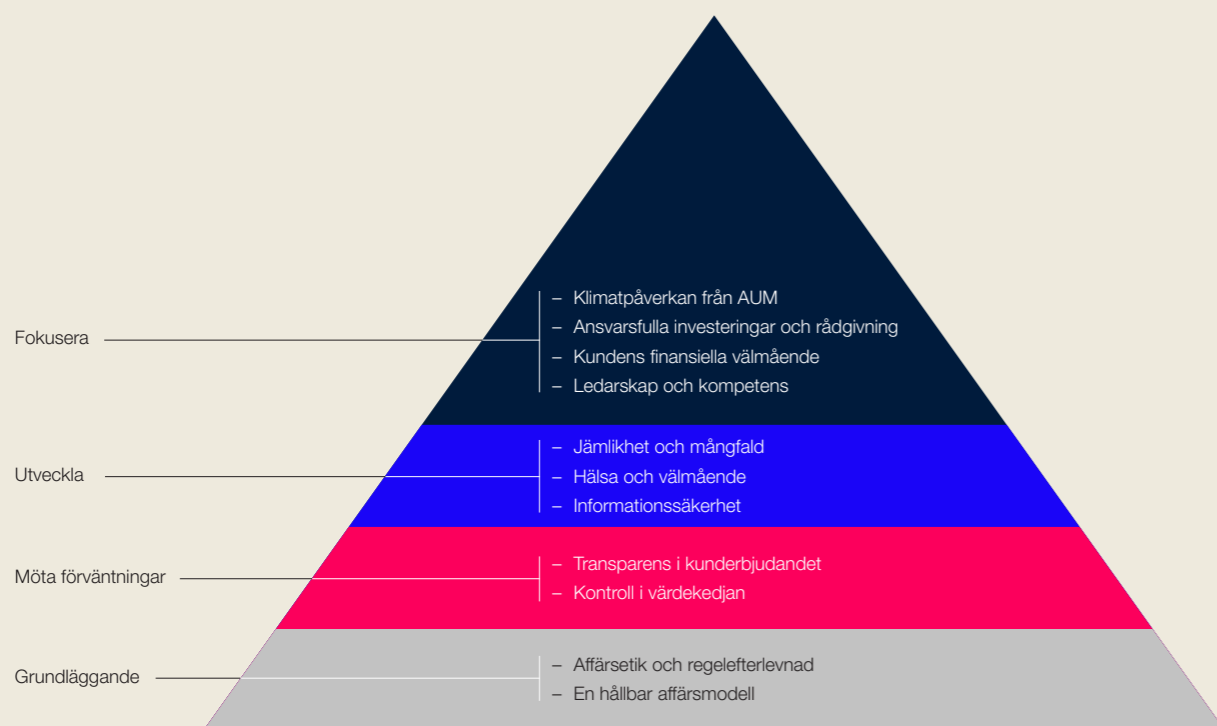
- Ägare
- Kunder
- Medarbetare
- Samarbetspartners
- Leverantörer
- Myndigheter
- Bransch- och marknadsaktörer
- Samhälle och allmänheten

# 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, affärsrelationer och värdekedja samt dialoger med interna och externa intressenter.

Under 2024 genomförde bolaget en första dubbel väsentlighetsanalys enligt upplysningskraven i ESRS. Bolaget arbetar med ett projekt för att implementera CSRD och bevakar utvecklingen på EU-nivå. För 2024 års hållbarhetsrapport presenteras därför väsentliga aspekter enligt bolagets modell från 2021.

## Väsentliga aspekter bedöms hög ekonomisk, social och miljömässig påverkan och är viktiga 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"> <li>- Ansvarsfulla investeringar och rådgivning</li> <li>- Transparens i kunderbudandet</li> <li>- Hållbara erbjudanden: Produkter och tjänster</li> </ul>	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"> <li>- Styrning och kontroll</li> <li>- Affärsetik</li> <li>- Hantering av möjligheter och risker</li> <li>- Dataskydd</li> <li>- Informationssäkerhet</li> </ul>	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"> <li>- Jämställdhet</li> <li>- Mångfald</li> <li>- Diskriminering</li> </ul>	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"> <li>- Hälsa</li> <li>- Välmående</li> <li>- Kundens finansiella välmående och trygghet</li> </ul>	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"> <li>- Ledarskap</li> <li>- Kompetens</li> <li>- Dialoger och samverkan inom värdekedjan</li> </ul>	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"> <li>- Klimatpåverkan med koppling till förvaltad kapital</li> <li>- Växthusgasutsläpp och energi-användning inom vår egen verksamhet</li> </ul>	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.

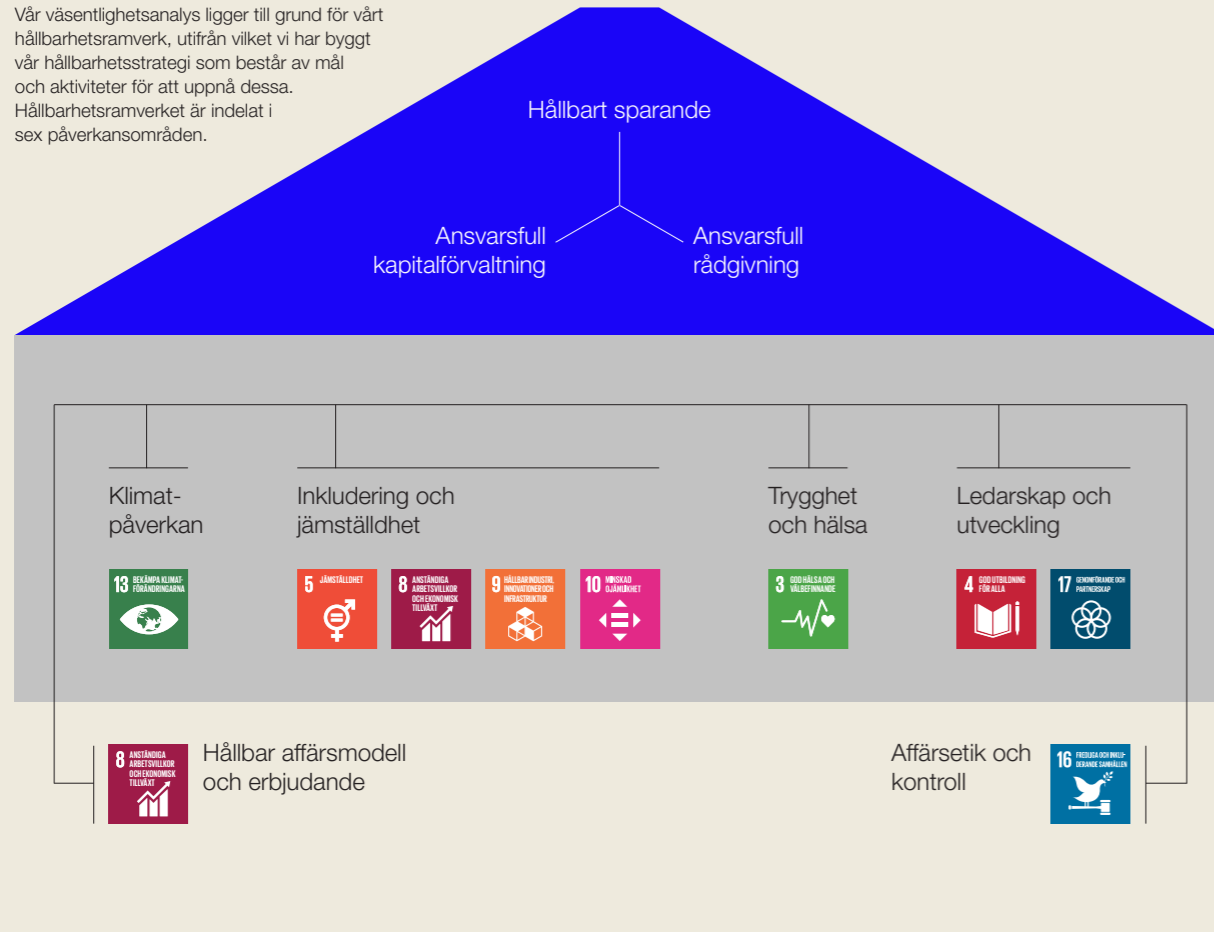


Den potentiella och faktiska påverkan som vi bidrar till medför i sin tur både risker och möjligheter. Bedömningen och hanteringen av risker, möjligheter och påverkansfaktorer är viktiga inslag i hållbarhetsarbetet, och hanteringen av negativ påverkan utgör en del av det som kallas för due diligence.

# 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				✓							✓	<b>8.1</b> 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											✓	<b>16.4</b> Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden <b>16.5</b> Bekämpa korruption och mutor	– utbildning och uppföljning av verksamhetens regelefterlevnad – 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										✓		<b>13.1</b> Stärk motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer <b>13.3</b> 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	– Visualisering av hållbarhetsrelaterade upplysningar för en bättre förståelse för olika späralternativs klimat- och miljörelaterade påverkan
Inkludering och jämställdhet			✓	✓	✓	✓						<b>5.5</b> Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande <b>8.10</b> Tillgång till bank- och försäkringstjänster samt finansiella tjänster åt alla <b>9.3</b> Underlätta tillgången till finansiella tjänster och marknader <b>10.2</b> Främja social, ekonomisk och politisk inkludering <b>10.3</b> Säkerställa lika rättigheter för alla och utrota diskriminering	– medvetandegöra 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	✓											<b>3.4</b> 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	– försäkringsförmedling och rådgivning av olika hälso- och vårdlösningar till kunder – ständigt utveckling av Max Matthiessens förmånsportal
Ledarskap och utveckling		✓									✓	<b>4.4</b> Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet <b>13.3</b> Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar <b>17.16</b> 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 2024

Uttalande om användning	Max Matthiessen har rapporterat enligt GRI Standarden för räkenskapsåret 2024
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 inkluderats i organisationens hållbarhetsrapportering	sid. 8			
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktuppgifter	sid. 83			
	2-4 Justering av information	Vissa datapunkter har uppdaterade beräkningsmetoder. Detta anges på respektive sida.			
	2-5 Extern granskning	sid. 83			
	2-6 Verksamhet, värdekedja och affärsrelationer	sid. 8-9			
	2-7 Anställda	Se Ytterligare uppgifter om anställda, sid. 83			
	2-8 Arbetare som inte är anställda	sid. 83			
	2-9 Styrningsstruktur och sammansättning	Styrelsen består av tre oberoende ledamöter och tre representanter från ägarna.			
	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. 66-67			
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	sid. 66-67			
	2-14 Högsta ledningsorganets roll i hållbarhetsrapportering	sid. 66-67			
	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	Ingen specifik hållbarhetsutbildning under 2024			
	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. 49	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. 49			
	2-21 Årlig kompensationsratio	Uppgifter om ersättning publiceras i årsredovisning och koncernredovisning för MM Holding AB	Kompensationsratio	Information ej tillgänglig/ej komplett	
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	sid. 4			
	2-23 Policyåtaganden	sid. 66 Policyåtaganden beskrivs löpande under respektive område. Hållbarhetspolicy finns tillgänglig på Max Matthiessens hemsida			
	2-24 Förankring av policyåtaganden	sid. 66-67			
	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. 65			
	2-29 Angreppssätt för intressentdialoger	sid. 73			
	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. 74 Primärt utgår kartläggningen från bolaget och inte hela värdekedjan			
	3-2 Lista av väsentliga aspekter	sid. 74-75			
<b>Ekonomisk utveckling</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 18-21			
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. 70-71	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			
<b>Anti-korruption</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 24-27			
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. 62			
	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	sid. 26			
<b>Utsläpp</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 34-39			
	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	sid. 36			
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	sid. 36			
	305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	sid. 36			
	305-4 Utsläppsintensitet	sid. 35			

## Väsentliga aspekter

GRI Standard	Uppllysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	sid. 34			
	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. 36			
<b>Hälsa och säkerhet</b>					
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 50-55			
	403-1 Program för arbetsmiljö och företagshälsövård	sid. 50-55 Bolaget har en vårdförsäkring via Skandia			
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	sid. 51			
	403-3 Tjänster för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 50-55			
	403-4 Arbetamedverkan, konsultation och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 50-55			
	403-5 Utbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 55			
	403-6 Hälsöfrämjande åtgärder	sid. 50-55 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. 50-55			
	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. 55			
403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	sid. 54				

## Väsentliga aspekter

GRI Standard	Upplysning	Hänvisning	Undantag		
			Undantagna krav	Anledning	Förklaring
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 62-65			
GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittligt antal timmar för utbildning per anställd	sid. 65			
	404-2 Program för kompetensutveckling och omplacering	sid. 65			
	404-3 Andel av anställda med regelbunden prestation- och karriärutveckling		Andel av anställda per kön och kategori som ingick i årets översyn	Information ej tillgänglig/ ej komplett	
<b>Mångfald och jämställdhet</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 46-49			
GRI 405: Mångfald och jämställdhet 2016	405-1 Mångfald i styrandeorgan och bland anställda	sid. 48			
	405-2 Ersättningsratio mellan kvinnor och män	sid. 49			
<b>Ansvarfull produktmärkning och marknadsföring</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 24-25			
GRI 417: Ansvarfull produktmärkning och marknadsföring 2016	417-1 Kriterier för produktmärkning	Bolaget tillhandahåller information om hållbarhet i förköpsinformation och dokumentation			
	417-2 Incidenter avseende information och produktmärkning	sid. 27	Bolaget redovisar antal ärenden som klagomålsfunktionen hanterat, ej närmare detaljer		
	417-3 Incidenter avseende marknadsföring	sid. 27	Bolaget redovisar antal ärenden som klagomålsfunktionen hanterat, ej närmare detaljer		
<b>Kundskydd</b>					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 75 sid. 27			
GRI 418: Skydd av personuppgifter 2016	418-1 Kränkningar av kundintegritet och förlust av kunddata	sid. 27			

## Ytterligare uppgifter om anställda

Antal anställda uppdelat i män och kvinnor		Antalet anställda i länder där företaget har minst 50 anställda som representerar minst 10% av MaxM totala antal anställda	
Könstillhörighet	Antal anställda (antal personer)	Land	Antal anställda (antal personer)
Män	460	Sverige	673
Kvinnor	354	Danmark	135
Ej angivet (*)	0	Norge	6
Totalt anställda	814		

Avser antal personer som headcount, ej FTE, vid slutet av året.

Avser antal personer som headcount, ej FTE, vid slutet av året. Utöver detta 20 män och 6 kvinnor med provanställning.

Antalet anställda efter avtalstyp uppdelat i män och kvinnor (antal personer)				
2024	Kvinna	Man	Övriga*	Total
Antal anställda (antal personer / FTE)	354	460		814
Antal tillsvidareanställda (antal personer / FTE)	321	418		739
Antal tillfälligt anställda (antal personer / FTE)	2	2		4
Antal behovsanställda	26	20		46
Antal heltidsanställda (antal personer/FTE)				
Antal deltidsanställda (antal personer/FTE)				

\* Kön enligt vad som anges av de anställda själva

Ytterligare uppgifter om medarbetare som inte är anställda: 25 agenter och 24 konsulter per 241213

## Kompletterande information om Max Matthiessens hållbarhetsrapportering

Hållbarhetsredovisningen följer det finansiella räkenskapsåret och omfattar perioden 1 januari till 31 december 2024.

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 2024 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 2024, publicerades 28 maj. 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 2024 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

## 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 – datering enligt digital signatur

Deloitte AB

Henrik Nilsson  
*Auktoriserad revisor*



