







Hållbarhetsrapport

20
22

Hållbarhetsrapport

2022

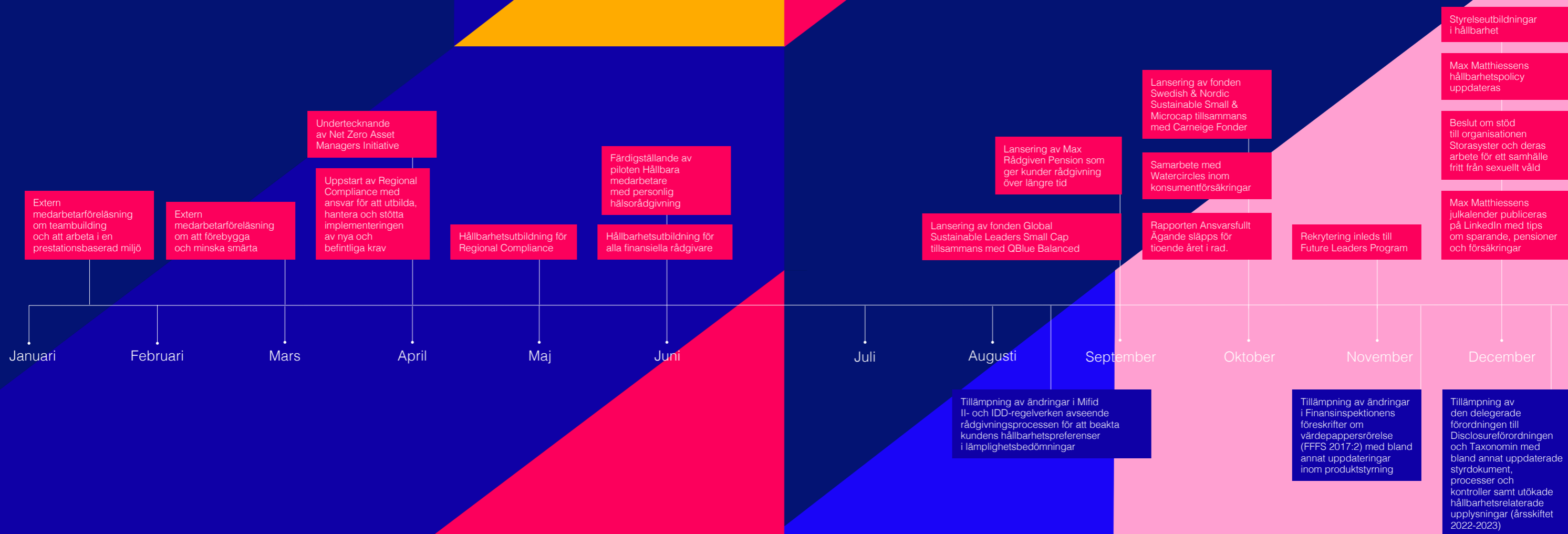
Innehållsförteckning

HÖJDPUNKTER UNDER 2022	4		
OM MM HOLDING OCH MAX MATTHIESSEN.....	8		
STATUS MOT VÅRA HÅLLBARHETSMÅL FÖR 2022.....	11		
 HÅLLBAR AFFÄRSMODELL OCH ERBJUDANDE	12		
 AFFÄRSETIK OCH KONTROLL	16		
 KLIMATPÅVERKAN	22		
 INKLUDERING OCH JÄMSTÄLLDHET	28		
 TRYGGHET OCH HÄLSA	32		
 LEDARSKAP OCH UTVECKLING	36		
		STYRNING AV HÅLLBARHETSARBETET	40
		RISKHANTERING	42
		VÅRA DIALOGER MED INTRESSETER	48
		VÄSENTLIGA ASPEKTER	49
		VÅRT RAMVERK FÖR HÅLLBARHET	51
		GRI-INDEX 2022	53
		REVISORNS YTTRANDE AVSEENDE DEN LAGSTADGADE HÅLLBARHETSRAPPORTEN.....	57

Höjdpunkter under 2022

Helåret 2022

- 13 förvärv
- 110 nya medarbetare
- 1 500 nya kundföretag inom Liv och Pension
- 12 000 nya individkunder
- 2000 nya kundföretag inom Sak



Hållbarhet med fokus på att göra skillnad – både idag och i framtiden

Vi på Max Matthiessen bidrar till våra kunders framtid genom att vara bäst här och nu. Vi vill visa vägen till en hållbar utveckling och vara en del av den omställning som krävs för att hela vår värld ska gå att leva i även för framtida generationer.

Det är med ett koncernövergripande perspektiv där hållbarhetsfrågorna ger verksamheten rätt riktning och agenda som vi verkar. Och kunden står alltid i centrum.

2022 har varit ett år som präglats av omskakande och historiska händelser i vår omvärld. I tider av kris är det särskilt viktigt att inte tappa fokus på våra målsättningar varken på kort eller lång sikt. Då ska vi finnas där för kunden. När alla pratar stort och brett om FN:s 17 globala utvecklingsmål, och målar med stora penseldrag, arbetar vi även intensivt med det som händer här och nu och gör det bästa vi kan av det.

I vår hållbarhetsredovisning finner du vår strategiska hållbarhetsagenda, vi redovisar våra initiativ och följer upp vårt tidigare arbete inom hållbarhetsområdet. Vi presenterar även de viktigaste aktiviteter som vi genomförde under året som gått. Allt för att Max Matthiessen ska bli den ledande hållbara rådgivningsplattformen.

Under 2021 identifierade vi ett antal mål för vårt hållbarhetsarbete, och från och med i år presenteras statusen för vår resa mot att uppnå dessa mål. Det är tydligt att det kommer att krävas fortsatt uthållighet och engagemang för att vi ska kunna uppnå våra målsättningar. Och det har vi verkligen, då vår ambition är att bli den ledande hållbara rådgivningsplattformen. Detta i kombination med insikten om att vi främst kan bidra genom hållbara råd, värdeskapande placerings- och försäkringslösningar, samt en ansvarsfull kapitalförvaltning.

På Max Matthiessen ser vi till att det kapital och de tillgångar som påverkar våra kunders framtid förvaltas på bästa möjliga sätt. Vi är även noga med att hela vår affär bygger på att våra kunder är både nöjda och trygga med sitt sparande. Det uppnås genom att vi eftersträvar en

sund inställning till ekonomi, sparande, försäkringar och tillväxt. En sund inställning till hållbarhet, helt enkelt.

Ett händelserikt år

Under året som gått har vi fortsatt att utveckla vårt hållbarhetsarbete: vi har förfinat såväl definitionen av våra mål som våra styrdokument och processer. Ett betydande arbete har även lagts ned på att linjera vårt arbete med de hållbarhetsregelverk som introduceras i branschen.

Som helhet har bolaget har även fortsatt det proaktiva arbetet för att minimera mutor, korruption samt penningtvätt och finansiering av terrorism. Att bygga en motståndskraftig organisation utgör en hörnsten i vår hållbarhetsstrategi. För att säkerställa att hela organisationen alltid är uppdaterad har vi utvecklat ett flertal utbildningar. En särskild fördjupande hållbarhetsutbildning har hållits med alla våra rådgivare.

Under året har vi vårdat och inlett nya samarbeten för att bättre möta de krav och behov som ställs från våra kunder. Dessa samarbeten gör att vi kan förstärka och bredda vårt erbjudande. Hållbarhet är en naturlig del i vårt dagliga arbete, och vi ser genomgående till att förstärka hållbarhetspotentialen i våra produkter. I år har vi lanserat ytterligare två fonder inom vårt hållbarhetserbjudande tillsammans med samarbetspartners.

Vi tar även ytterligare kliv för fortsatt integrering av ESG-faktorer i vår förvaltning, där det finns mycket spännande att göra. Vi kallar det för ESG House View och innebär att vi vidareutvecklar våra strategier och metoder

för att analysera och bedöma hållbarhetspotentialen i olika investeringar. I april skrev ett av våra två fondbolag under Net Zero Asset Managers Initiative, vilket befäster klimat som ett långsiktigt fokusområde. Det innebär att vi lägger störst fokus där vårt har störst möjlighet att påverka, vilket är inom vår kapitalförvaltning.

Vi ser att våra kunder efterfrågar mer hållbara produkter, tjänster och lösningar för deras långsiktiga sparande. Det är också tydligt att kundernas agerande ger avtryck, vilket är mycket positivt. Intresset och inflödet till hållbara finansiella produkter fortsätter att öka, och förutsättningar skapas för att ta fram fler hållbara alternativ. Med det ökade utbudet och den ökade mängd information som redovisas blir det samtidigt svårare och svårare att navigera. Då ska vi finnas där för kunden. Våra rådgivare och administratörer arbetar hårt för att möta våra kunder där de befinner sig. Glädjande nog har vårt arbete gett utdelning i interna såväl som externa kundnöjdhetsundersökningar.

För att klara av att nå våra högt ställda målsättningar behöver vi fortsätta att satsa på våra medarbetare. Hälsa och personlig utveckling är exempel på teman som vi arbetar mycket med. Ett område som kräver fortsatt fokus är hur vi ser till att vara en attraktiv, inkluderande och jämställd arbetsplats. I år har 15 av 20 rekryterade chefer varit kvinnor, vilket gör att vi är på god väg mot att nå vårt delmål om 20 procent kvinnliga chefer. Under senhösten 2022 lanserade vi även ett talangprogram för just detta syfte, vilket jag ser fram emot att implementera under 2023.

Det är min önskan att du som läser den här rapporten gör det med samma ödmjukhet som hållbarhetsfrågorna kräver. Vi strävar alltid efter att bli bättre, och en del i det arbetet handlar om att konstant ifrågasätta gamla sanningar. Genom gemensam kraft visar vi vägen och fortsätter att ta viktiga steg framåt.

Framtiden börjar idag.



Josefin Dahlén
Hållbarhetsansvarig

Stockholm
Mars 2023

Som en betydande aktör och förvaltare har både vi ett stort ansvar och en reell möjlighet att göra skillnad för våra kunder och samtidigt bidra till en hållbar utveckling för oss alla. Vi är dessutom övertygande om att en ambitiös och målinriktad satsning på hållbarhet är en grundläggande förutsättning för vårt fortsatta värdeskapande inom hela vår verksamhet.

Jacob Schlawitz,
VD och koncernchef för Max Matthiessen

Om MM Holding och Max Matthiessen

Om rapporten

Det här är MM Holding ABs hållbarhetsrapport för helåret 2022. Hållbarhetsrapporten redovisas som ett separat dokument, avskilt från årsredovisningen.

Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med årsredovisningslagens regler om hållbarhetsrapport för moderbolag och koncern.



Max Matthiessen grundas
1889



Livverksamheten startas
1989



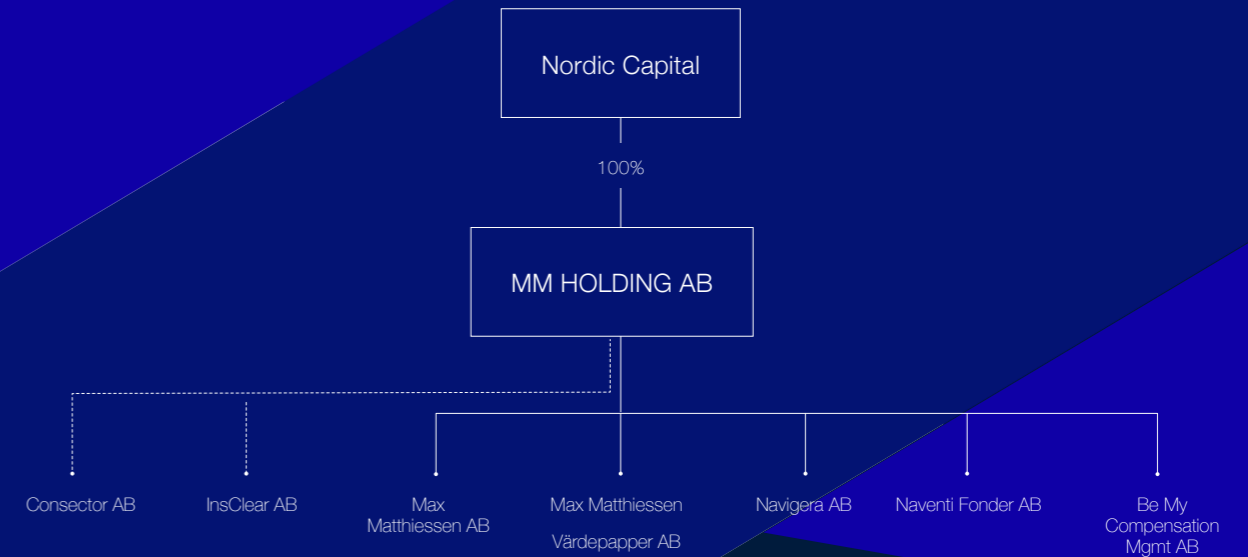
Organisation

MM Holding AB är moderbolag i Max Matthiessen-koncernen. Max Matthiessengruppens verksamhet bedrivs i Max Matthiessen AB (556421-0911), Max Matthiessen Värdepapper AB (556523-8606), Navigera AB (556922-5252), Naventi Fonder AB (556630-8689) och Be My Compensation Management AB (556963-9262). De fem bolagen ägs till 100 procent av MM Holding AB (556780-4421). MM Holding AB äger även 50 procent av InsClear Holding AB och cirka 58 procent av Consector AB ("Lånekoll"). MM Holding AB kontrolleras indirekt av Nordic Capital Fond IX.

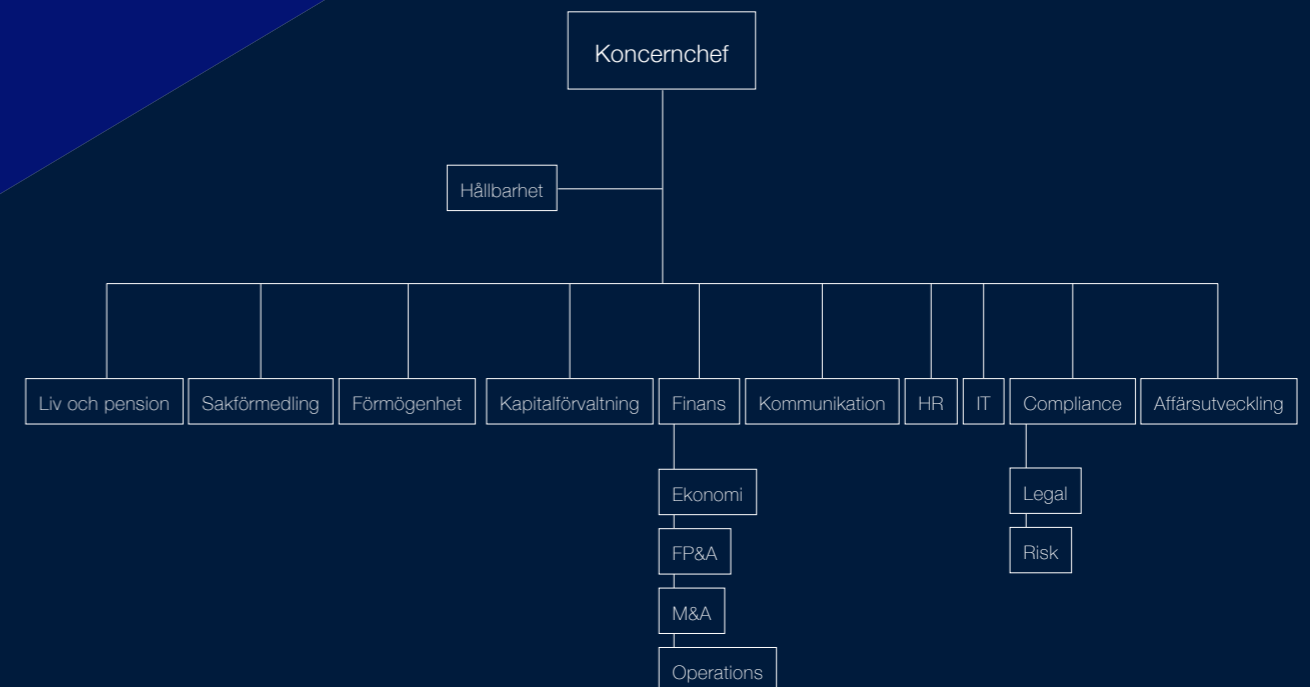
Affärsidé

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

Legal struktur



Organisationsstruktur



Vår vision

Den ledande hållbara rådgivningsplattformen

Vi hjälper arbetsgivare, företagare och privatpersoner med

Pensionen

Försäkringar

Placeringar

Analys

Rådgivning

Administration

Upphandling

Sparande

Investeringsrådgivning

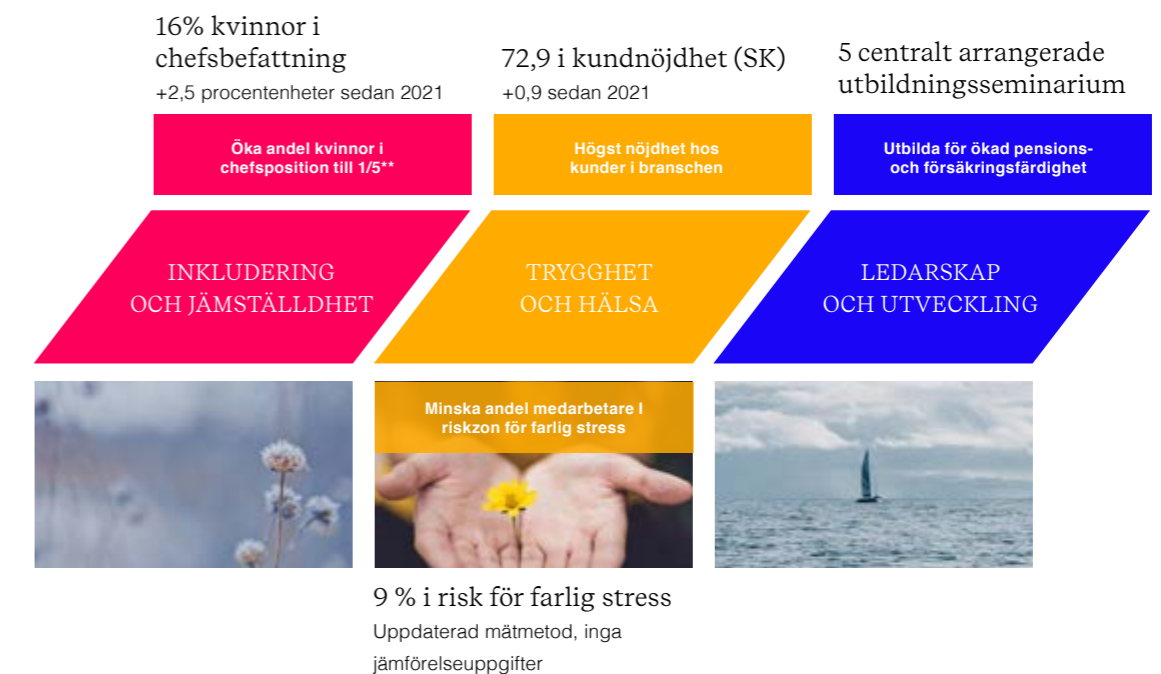
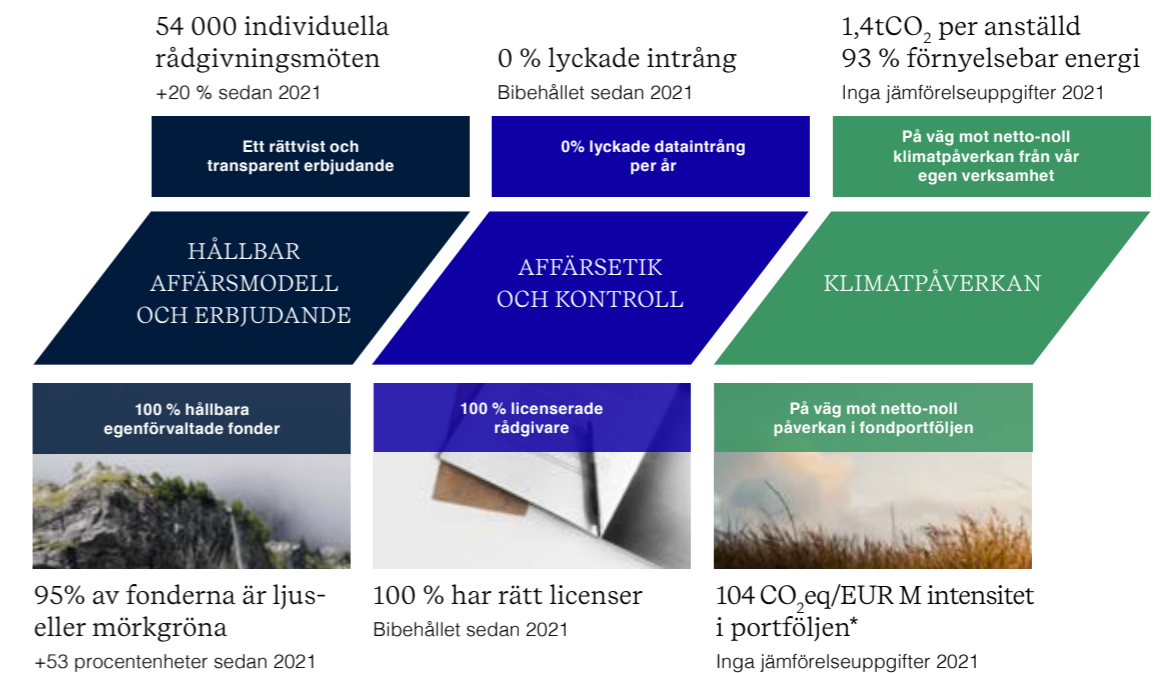
Kapitalförvaltning

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.

Framtiden börjar idag.

Status mot våra hållbarhetsmål för 2022



* Avser scope 1+2. För 2021 var CO₂-intensiteten i fondportföljen 180 CO₂eq/EUR M, då ingick enbart Navigeras fonder.

** Tidigare formulerat som "öka andel kvinnor i chefsposition med 50 %, vilket motsvarar en ökning från 13,5 % 2021 till 20 % 2025"

Hållbar affärsmodell och erbjudande

Vår vision

En stabil och framtidssäkrad affärsmodell baserad på transparent och långsiktigt värdeskapande, som bidrar till en hållbar samhällsutveckling genom att främja sparande i hållbara produkter.

Värdeskapande för oss, våra kunder och vårt samhälle

En hållbar affärsmodell och ett hållbart erbjudande är vad hela vår verksamhet egentligen handlar om. Rent konkret innebär det att ge våra kunder största möjliga nytta och värde samtidigt som vi bygger en långsiktigt finansiellt lönsam affär. Att ta hänsyn till våra produkters påverkan på omvärlden är en naturlig del i detta arbete. Vi är övertygade om att vi kommer att tjäna på det över tid.

Våra fyra affärsområden arbetar alla på olika sätt för ett hållbart erbjudande. Vi fokuserar på att skapa erbjudanden med kundnyttan i centrum. Kundnyttan består enligt vår mening av summan av attraktiva lösningar, närvaro och en transparent avgifts- och ersättningsmodell.

Som finansiell aktör kan vi dessutom bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att främja kapitalinflöden till hållbara placeringar. Det gör vi genom att erbjuda placeringsalternativ som håller en god hållbarhetsnivå samtidigt som vi underlättar för våra kunder att välja hållbart.

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg och resultat under 2022
Säkerställa ett rättvist och transparent erbjudande	<ul style="list-style-type: none"> Skapa konkurrenskraftiga och attraktiva produkter och erbjudanden Genomföra fler rådgivningsmöten Upprätthålla en transparent avgifts- och ersättningsmodell 	<ul style="list-style-type: none"> Högre mötesaktivitet än under 2021 Översyn av våra erbjudanden och flertalet inledda eller pågående produktutvecklingsprojekt Uppdatering av presentationsmaterial och tydligare informationsunderlag till våra kunder
Skapa hållbara fonder	<ul style="list-style-type: none"> Utveckla fondutbudet och införa metoder för ansvarsfull förvaltning inom hela portföljen 	<ul style="list-style-type: none"> Lansering av två nya mörkgröna fonder Implementeringsprojekt för vår ESG House View, inklusive uppdaterade policyer för exkludering och ägarstyrning

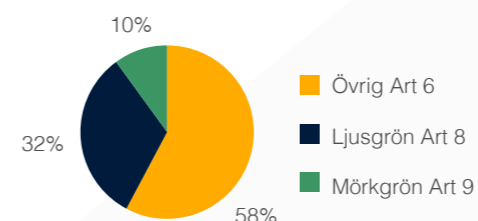
Rådgivning

- 54 000 rådgivningsmöten med individkunder
- 13 000 möten med företagskunder
- 20% fler rådgivningsmöten än under 2021

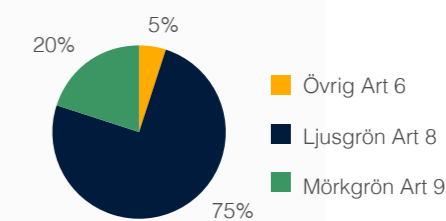
Förvaltning

- 2 nya mörkgröna fonder lanserade under 2022
- 45% av inflödet till Navigera placerades i mörkgröna fonder¹
- 54% av inflödet till Navigera placerades i ljusgröna fonder²
- 100% av inflödet till Naventi Fonders fonder placerades i ljusgröna fonder³

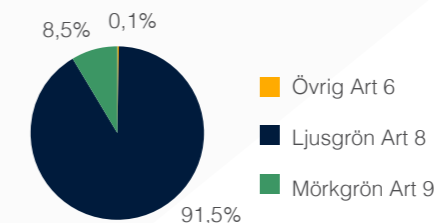
Fördelning av fonder i vår portfölj under 2021 - SFDR^{4A}



Fördelning av fonder i vår portfölj under 2022 - SFDR^B



Fördelning av förvaltad kapital - SFDR^C



Livsparande och fritt sparande

95% av alla unika fonder i våra modellportföljer för livsparare var ljus- eller mörkgröna vid årsskiftet 2022/2023

77% av alla unika fonder för privatsparade via Maxfonder var ljus- eller mörkgröna vid årsskiftet 2022/2023

1) Navigera gjorde flera uppdateringar i fondutbudet under 2022. Statistiken baseras på procent av totala inflöden till de fyra mörkgröna fonderna under 2022 (brutto)
 2) Navigera gjorde flera uppdateringar i fondutbudet under 2022. Statistiken baseras på procent av totala inflöden under 2022 till de 15 fonder som var eller blev ljusgröna under 2022 (brutto)
 3) Naventi Fonder hade under 2022 endast ljusgröna fonder fram till december då Naventi Global Företagsobligationsfond (art 8) gjordes om till Nordic Sustainable Leaders Credit (art 9). Fonden är inte inräknad som art 9 för statistiken över året.
 4 A) Fördelning av fonder i vår totala fondportfölj under 2021 baserat på antalet fonder (Navigera – 19 stycken).
 B) Fördelning av fonder i vår totala fondportfölj under 2022 baserat på antalet fonder hos Navigera (16 stycken) och Naventi Fonder (4 stycken). Samtliga Naventis fonder har räknats som art 8.
 C) Fördelning i totala fondportfölj sett till kapital under förvaltning per december 2022

Huvudsakliga aktiviteter under 2022

Utveckling med kundnyttan i centrum

Med målsättningen om ett rättvist och transparent erbjudande i centrum har vi genomfört ett flertal aktiviteter under 2022 för att säkerställa ökad närvaro och tillgänglighet gentemot våra kunder. Ett av våra uttalade delmål var att öka antalet genomförda rådgivningsmöten. För att främja delmålet har vi genomfört ett projekt för att uppdatera till ett mer modernt systemstöd. Detta bidrog till att vi lyckades genomföra ca 20 % fler rådgivningsmöten med individkunder under 2022 jämfört med föregående år.

För att ytterligare förbättra tillgängligheten för våra kunder pågår ett kontinuerligt arbete med att utveckla de digitala plattformar som våra kunder använder. Vår förmånsportal MyBenefit är en del av de lösningar som vi erbjuder till våra kunder. Även helt nya produkter har tagits fram med kundnyttan i centrum. Inom Liv och Pension har konceptet Max Rådgiven Pension utvecklats, vilken ger kunder rätt till löpande rådgivning även efter tidpunkten för utbetalning av pensionen. Inom Sakförsäkring har ett strategiskt samarbete inletts med Watercircles. Samarbetet innebär att våra kunder får tillgång till ett stort utbud av miljösmarta konsumentförsäkringar.

ESG House View – vår nya och vår enhetliga hållbarhetssyn

För Max Matthiessens kapital- och förmögenhetsförvaltning tar vi ansvar för att integrera miljö-, sociala och bolagsstyrningsfaktorer (ESG-faktorer) i våra investeringsbeslut. Vi lägger mycket tid på att utveckla vår interna analysförmåga för att förstå hållbarhetsrisker och hur vi på bästa sätt integrerar ESG-faktorer i våra investeringsbeslut. Vi arbetar med flera samarbetspartners vars kompetenser kompletterar våra egna och som delar vår syn på vikten av hållbara investeringar.

Arbetet för att lyfta vårt hållbarhetsarbete till nästa nivå går under konceptet ESG House View. Det innebär i korthet att vi etablerar en enhetlig syn på vad vi väljer bort, väljer in och hur vi bedriver påverkansarbete i olika produktkategorier. Som en konsekvens av ESG House View har vi under året bland annat uppdaterat policyer för exkluderings respektive för ägarengagemang.

Ett mer tillgängligt och bredare fondutbud

Under året genomförde vi en omfattande översyn av fondutbudet i våra fondbolag. Ett genomgående inslag i vår affärs- och produktutveckling har varit hållbarhet, då det är av stor vikt för oss att kunna erbjuda kvalitetsprodukter till kunder med hållbarhetspreferenser.

Under hösten lanserade vi två nya fonder med stort hållbarhetsfokus, Global Sustainable Leaders Small Cap samt Swedish & Nordic Sustainable Small & Micro Cap. Dessa fonder bidrar till att Max Matthiessens kunder som väljer modellportföljer nu kan investera i hållbarhetsinriktade portföljer med stor bredd avseende geografi och bolagsstorlek. De hållbarhetsfokuserade fonderna finns tillgängliga hos Max Matthiessens samarbetspartners.

I december gjordes Naventi Fonders företagsobligationsfond om till Nordic Sustainable Leaders Credit, en aktivt förvaltningsfond med målbild att investera i hållbara bolag och obligationer med tonvikt på Norden.

Utveckling för ett ännu bättre Private Banking-erbjudande

På Max Matthiessen erbjuder vi också förvaltningslösningar till individkunder. Under året har vi arbetat med att strukturera rådgivningsverksamheten för att skapa ännu bättre lösningar för våra dessa kunder. Bland annat har ett systemstöd utvecklats för att möjliggöra en högre servicenivå och en förbättrad kundupplevelse.

Under 2022 har vi succesivt avgränsat vårt univers med olika värdepapper/instrument som erbjuds samt på vilka plattformar som rådgivning får ges. Även ersättningsnivåerna har strömlinjeformats i organisationen, vilket innebär att kunden erhåller rådgivning utifrån centralt framtagna och väl underbyggda placeringsalternativ samt att kunden får en likartad avgiftsstruktur oavsett vem hos Max Matthiessen som kunden träffar.

Anpassning av vår verksamhet till nya hållbarhetsregelverk

Under året har Navigera, Naventi Fonder och Max Matthiessen Värdepapper arbetat intensivt med att uppdatera interna styrdokument, riktlinjer, processer och informationsmaterial för att uppfylla Disclosureförordningens krav på hållbarhetsrelaterade upplysningar.

Samtliga dotterbolag inom koncernen har såväl utvecklat som antagit policyer avseende due diligence respektive hållbarhetsrisker samt implementerat dessa i verksamheten. Det innebär att bolagen värderar

Påverkansarbete i fokus

Under 2022 följde Naventi Fonder upp sina dialoger med Danske Bank och Swedbank avseende bankernas pågående arbete för att förhindra penningtvätt, och fortsatta åtgärder genomfördes av bolagen för att förbättra det proaktiva arbetet. Naventi har även haft en dialog med fastighetsbolaget Balder gällande governance och regelefterlevnad.

potentiella negativa konsekvenser som är kopplade till hållbarhetsfaktorer i förvaltningen och att det sker en utvärdering av hållbarhetsrisk i portföljer eller innehav inför en investering samt löpande under förvaltningscykeln.

Resultatet av dessa utvärderingar används, förutom i förvaltningen, till att underlätta matchningen mellan kundens preferenser och lämpliga portföljer inom ramen för Max Matthiessens rådgivningsverksamhet.

Hållbar förvaltning, placeringar och förmedling

Ansvarsfull kapitalförvaltning

- Principer för ansvarsfullt ägande
- Placeringskriterier: exkluderings
- Integrering av hållbarhetsrisker i fond och portföljförvaltning
- Kontinuerlig utvärdering och bedömning av innehav och allokering i portföljer
- Norm- och sektorbaserad screening av underliggande innehav
- Gedigen DD-process och löpande dialog med externa kapitalförvaltare
- Fondbolagen är signatörer till UNPRI och medlemmar i Swesif

Hållbart sparande

- Stort utbud av hållbara fonder på vår egen fondplattform
- Modellportföljer med särskilt ESG-fokus på varje fondförsäkringsplattform
- Fyra egna fonder med högsta hållbarhetsklassificering*
- Bevakning av hållbarhets-KPIer (PAI) för samtliga fonder och modellportföljer
- Verktyg för att filtrera fonder efter CO2 utsläpp, hållbarhetsbetyg och exponering mot kontroversiella branscher

* Fem fonder sedan December 2022

Hållbar rådgivning

- Kundens hållbarhetspreferenser efterfrågas vid rådgivningstillfället
- Årlig analys av svenska pensionsbolagens arbete med ansvarsfulla investeringar
- Årsgenomblick av kundportföljer med ESG-påverkan

En integrerad del vid försäkringsförmedling

Hållbarhetsaspekter inkluderas tillsammans med villkor och premier vid val av försäkringsgivare till våra upphandlade planer

Affärsetik och kontroll

Vår målsättning och vision

Vi arbetar för att ta både individuellt och kollektivt ansvar för god affärsetik och kontroll, och säkerställa att hela bolagets verksamhet håller högsta nivå i linje med samtliga relevanta regelverk.

Förtroende och säkerhet är grundförutsättningar för vår verksamhet

Frågor som rör affärsetik och kontroll av såväl den egna organisationen som den externa leverantörskedjan blir allt viktigare. De är särskilt viktiga inom vår bransch, där kundens förtroende utgör en grundförutsättning för hela verksamheten. Det handlar om att vi ska agera professionellt och alltid ha kundens bästa i åtanke, samt att vi upprätthåller en väloljad funktion för att följa upp och kontrollera att vi gör det vi ska.

Inom området behandlas hur vi arbetar med att säkerställa professionalitet och etiskt uppförande; hur vi arbetar med att implementera olika regelverk som vi behöver följa, hur vi arbetar preventivt mot mutor, penningtvätt och korruption samt våra kanaler för klagomål, visselblåsning och kompensationsmekanismer.

Inom området ingår även vårt arbete med informationssäkerhet och dataskydd. Vårt största hot inom IT-säkerheten är externa hackare med ont uppsåt. Dessa använder sig av metoder som ständigt förändras och förbättras, vilket gör det utmanande för oss att ständigt upprätthålla ett uppdaterat skydd.

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2022
100 % Insuresec- eller Swedsec- licensierade rådgivare	<ul style="list-style-type: none"> Årlig kunskapsuppdatering av licensierade förmedlare och finansiella rådgivare Säkerställning av licenser för nyanställda inom tre månader efter anställning 	<p>Under 2022 var 100 % av våra förmedlare som varit anställda i ett år licensierade</p> <ul style="list-style-type: none"> Informationsinsatser och stöd till nyanställda om steg för att genomföra provet Tillhandahållande av utbildning via externa partners Utbildning och licensering i viss utsträckning för administratörer
Upprätthålla noll-vision för lyckade cyberintrång	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuerligt förbättringsarbete och punktinsatser såsom regelbundna skanningar, uppdateringar och kontroller 	<p>Inga lyckade externa intrång under 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Genomförda intrångstester Utbildningar till verksamheten Specifika kontroller och punktinsatser: t.ex nedslängning av gamla system

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 2022, 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.

Max Matthiessen har nolltolerans mot korruption. Verksamheten har bedömts för korruptionsrisker, och risker har identifierats inom upphandling och distribution samt inom investeringsverksamheten.

Uppförandekoden vägleder våra medarbetare om värderingar, normer och lämpligt uppförande för att uppnå en god företagskultur.

Vid risk för jäv eller annan intressekonflikt ska ärendet rapporteras och överlämnas till annan medarbetare för att undvika risk för intressekonflikt.

Under 2022 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

Incident- och klagomålshantering samt mekanism för gottgörelse

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

- att alla kunder har rätt och möjlighet att lämna klagomål utan kostnad,
- att bli väl bemött av bolagets anställda,
- att få sitt ärende utrett och att få svar och besked på den eventuella lösningen som kunden önskar
- att få information om möjligheter för att gå vidare med ärendet och få det prövat
- att få information om andra möjligheter att få sitt ärende prövat, exempelvis av Allmänna reklamationsnämnden

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.

Oavsett hur ett ärende initieras så utreds det utifrån alla relevanta aspekter och parter. Arbetet följer våra vanliga principer avseende kundrelaterad sekretess och integritet. Kunder som framfört ett formellt klagomål och/eller ett ersättningsanspråk erhåller alltid ett skriftligt besked och återkoppling.

Uppföljning

Klagomålsfunktionen följer upp vilka åtgärder som vidtagits med anledning av klagomål och andra ärenden för att undvika liknande problem i framtiden. Funktionen informerar berörd personal om identifierade ärenden och företeelser och tar initiativ till att förbättrande åtgärder vidtas.

Klagomålsfunktionen utbildar regelbundet personalen i hur hanteringen fungerar och informerar om slutsatser och lärdomar som kan dras från hanteringen.

Klagomålsfunktionen samlar statistik som omfattar samtliga ärenden som underlag till rapportering och uppföljande åtgärder. Klagomålsansvarig redovisar regelbundet denna statistik till respektive bolags styrelse.

Under 2022 hanterade funktionen 65 olika ärenden varav 9 utgör klagomål som inkommit direkt från kund till klagomålsansvarig.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Policy och instruktion avseende klagomålshantering

Visselblåsning

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

Visselblåsarsystemet består av en intern kanal, och inkomna ärenden hanteras 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 ärendets karaktär. Allvarigare överträdelse kan rapporteras till VD eller styrelse för beslut om åtgärd.

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

Under 2022 anmäldes inget ärende via bolagets visseblåsarsystem.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- Riktlinjer för att rapportera överträdelse – Whistleblower

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 2022 rapporterades 74 incidenter internt varav fem rapporterades till Integritetsskyddsmyndigheten. Ingen av dessa incidenter var av allvarlig eller betydande karaktär, och ingen vidare aktivitet från IMY har identifierats.

Exempel på relevanta policyer, regler och riktlinjer

- IT-riktlinjer för anställda

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2022

Implementering av Disclosureförordningen

Under 2022 har Max Matthiessen bedrivit ett koncernövergripande hållbarhetsprojekt mot bakgrund av de nya hållbarhetskrav som successivt införs under 2022/2023. Detta inkluderar bland annat översyn och uppdatering av hållbarhetspolicyer, förköpsinformation och rapportering till kund. Vidare har lämplighetsbedömningen och portföljernas målgrupper uppdaterats till att även inkludera kunders eventuella hållbarhetspreferenser. Dessutom har utbildningar i de nya reglerna genomförts med relevant personal och styrelser i koncernen. Det har gjorts med syfte att skapa en bättre förståelse för de nya reglerna och hur de inverkar på våra roller och vårt ansvar som företag.

Förbättrad förstärkning i första linjen

För att ytterligare säkerställa att vi håller det vi lovar har vi bildat ett regionalt compliance-team. Det består av en grupp med 14 medarbetare som arbetar med compliancefrågor direkt i affären parallellt med vår complianceavdelning. Att arbeta proaktivt med compliance i affären förbättrar vår effektivitet och bidrar till ökad trygghet för våra kunder.

Vidareutveckling av våra rådgivningsstöd

Vårt rådgivningsstöd inom affärsområdet Liv och Pension samt Förmögenhet har utvecklats vidare under året med fokus på implementering av stöd för nyttkomna och ändrade regelverk, bland annat tillämpningen av Taxonomin och Disclosureförordningen. Dessutom har stödet utvecklats för att inkludera fler produkter, och en ny funktionalitet har utvecklats för flytt av försäkring. Utvecklingen av förbättrat rådgivningsstöd för affärsområde Sak har tagit stora steg framåt under året.

Motverkande av penningtvätt och finansiering av terrorism

Arbetet med implementering av en digital standard för insamling av kundkännedomsuppgifter har slutförts vilket effektiviserar och förstärker vårt arbete mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Standarden accepteras nu av samtliga Max Matthiessens samarbetspartners vilket underlättar hanteringen och försvårar för de som vill utnyttja oss för penningtvätt eller finansiering av terrorism. Under året har vidareutbildningar i hur systemet används genomförts, vilket även gett upphov till idéer om hur stödet kan utvecklas vidare framgent. Alla våra finansiella rådgivare har utbildats inom åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism som en del av sin årliga kunskapsuppdatering.

Fortsatt förstärkning av vår IT-säkerhet

Ett antal säkerhetsförbättrande åtgärder har genomförts under 2022, både punktinsatser och inom den generella säkerhetsdriften. De specifika insatserna inkluderar nedstängning och borttagning av gamla, icke supporterade system.

Inom det löpande arbetet har ett antal kontroller genomförts som behörighetskontroller, funktionstester, återläsningstester och så kallade phishingtester. Dessutom har en intern utbildning genomförts som en del av phishingtesterna samt för en generell kunskapsförstärkning inom informationssäkerhet.

Vi har även genomfört förberedelser inför flytt av vissa delar av våra IT-drifttjänster, data och applikationer till molnet för att ytterligare förstärka vår IT-säkerhet.

Klimatpåverkan

Vår vision

Minska klimatpåverkan från vår verksamhet och våra investeringar, samt bidra till ökad kapacitet och motståndskraft för att möta klimatförändringarna.

Vårt ansvar för klimatet

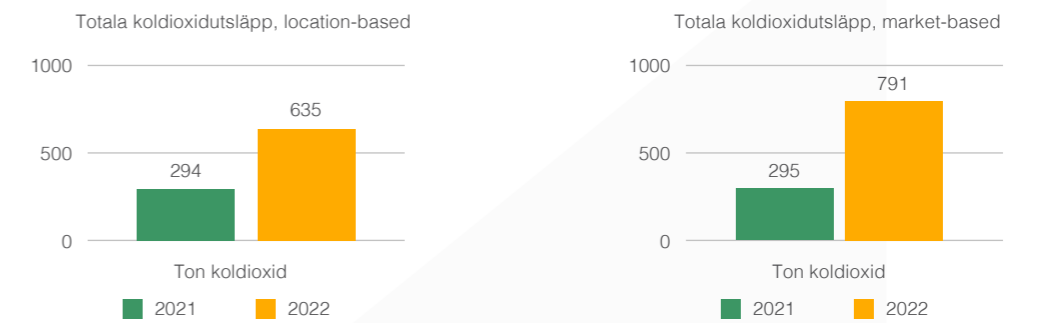
Vi har insett att vi har ett ansvar att bidra till att motverka klimatförändringarna, och vi förstår att vi måste anpassa såväl vår övergripande verksamhet som vår kapitalförvaltning. Vårt arbete inom klimatpåverkan inkluderar att ta fram målsättningar, åtgärder och färdplaner för att minska våra utsläpp i linje med vad som krävs för att världen ska klara 1,5-gradersmålet i Parisavtalet.

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg under 2022
Minska vår verksamhets klimatpåverkan och slutligen uppnå nettonollutsläpp	<ul style="list-style-type: none"> Förbättra förståelsen för våra utsläpp med förbättrat dataunderlag Ta fram målsättningar och färdplaner för att minska vårt klimatavtryck Vidta åtgärder för att minska våra utsläpp 	<ul style="list-style-type: none"> Utvecklad kartläggning av vårt klimatavtryck inom Scope 1,2 och 3 Uppdatering av våra målsättningar Klimatkompensation av utsläpp Uppdaterad tjänstebilspolicy
Definiera en färdplan mot nettonollutsläpp från vår fondportfölj	<ul style="list-style-type: none"> Genomföra metodöversyn och analys Ta fram målsättningar och en färdplan för att minska våra fonders klimatavtryck 	<ul style="list-style-type: none"> Vårt fondbolag Navigera anslöt sig till Net Zero Asset Managers Initiative och har därefter förberett sig för att kunna rapportera om delmål och andel av portföljen som påverkar klimatet inom respektive Scope.

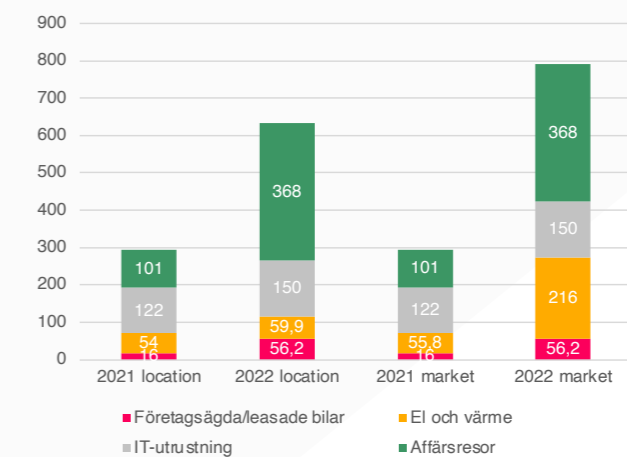
Utsläpp



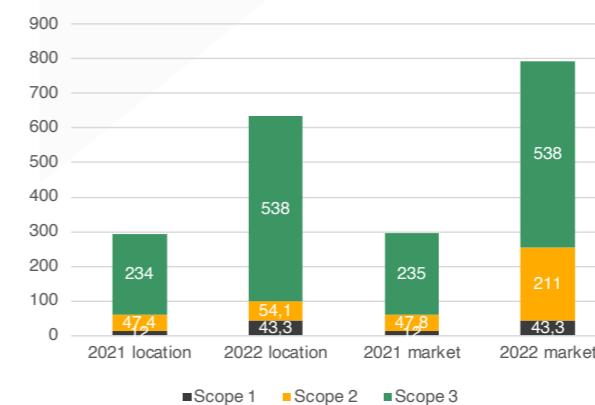
Totala utsläpp inom Scope 1-3 exklusive kapital under förvaltning



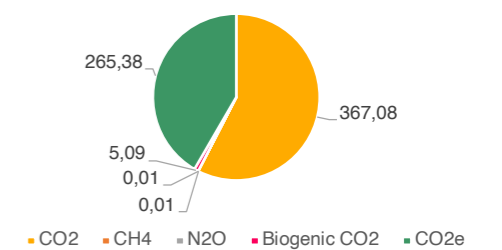
Totala koldioxidutsläpp per kategori



Totala koldioxidutsläpp per Scope



Sammanställning per växthusgas

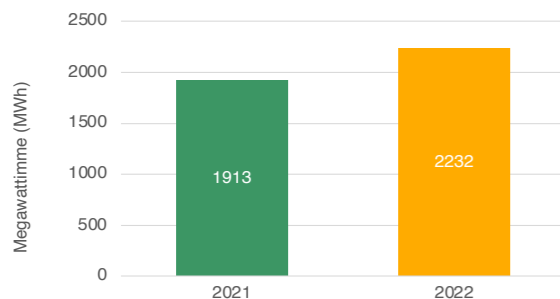


Klimatpåverkan

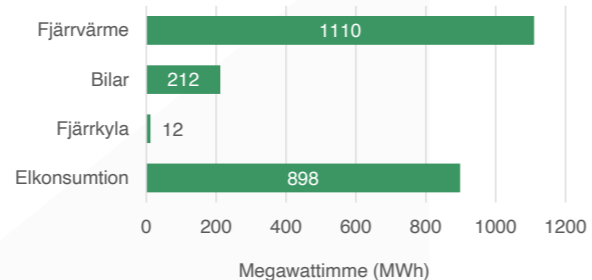
Klimatpåverkan

Energianvändning

Total energianvändning i megawattimmar (MWh) under 2021 och 2022



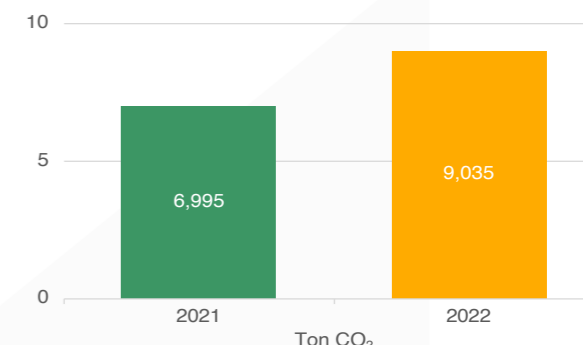
Total energianvändning i megawattimmar (MWh) per kategori (inom Scope 1 och 2) under 2022



IT-återvinning under 2022

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. Bildskärmar, telefoner, tangentbord och datorer är exempel på enheter som tas om hand, repareras, restaureras och återvinns. Under 2022 har en större mängd enheter samlats in jämfört med 2021. Av dessa har 69% reparerats eller restaurerats, medan 31 % har återvunnits.

Minskade koldioxidutsläpp genom återvinning av IT-hårdvara



Källa: 3StepIT 2022.

Klimatkompensation

Vårt arbete inom klimatpåverkan inkluderar metoder för att minska Max Matthiessens klimatavtryck över tid. Det är samtidigt tydligt för oss att vi inte kan vänta med att införa åtgärder som skapar nytta på ett mer direkt sätt. Det kommer krävas en massiv global insats redan under det kommande årtiondet om det ska vara möjligt att minska utsläppen i tillräcklig utsträckning.

Vi har därför valt att klimatkompensera hela vårt beräknade koldioxidavtryck för 2022, räknat som antal ton koldioxidekvivalenter, via projektet CommuniTree i Nicaragua som drivs av Plan Vivo.¹⁾ Detta projekt arbetar med att förhindra avskogning tillsammans med småskaliga bönder i norra Nicaragua och har uppmärksammats som vinnare av Rainforest Alliance Exo-index Award.

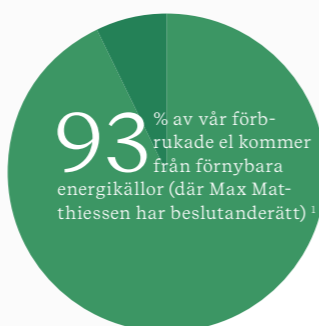
Det här projektet har valts ut då avskogning är en av de främsta orsakerna till de globala klimatförändringarna. Själva urvalsprocessen genomförs med stöd av en tredje part för att säkerställa att medel går till certifierade projekt som uppfyller våra högt ställda krav på kvalitet och spårbarhet.

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.

1) Avser utsläpp i scope 1-3 exkl. kapital under förvaltning, enligt market based metod: 791 ton CO₂



22% av vår total el- och värmeförbrukning kommer från förnybara energikällor



78% av våra genomförda möten var digitala



1) Max Matthiessen har inte rådighet där el och värme ingår i hyresfakturan från hyresvärden
2) Baserat på estimerade kilometer enligt avtal och mätarställningar

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2022

Vi rapporterar större utsläpp för 2022 än för 2021. Detta beror dels på en återgång till mer normal verksamhet efter pandemin, och dels på att vi har tagit fram bättre underlag.

Målsättningsarbete

Det senaste årets debatt kring uttryck som nettonollutsläpp har visat på behovet av en förbättrad förståelse för vad denna typ av begrepp faktiskt innebär, inklusive kriterier för målsättning och färdplaner för att nå uppsatta målsättningar.

Det viktigaste för oss som bolag är vår övergripande ambition att minska vår klimatpåverkan. För att kunna göra det behöver vi arbeta med att både förstå vårt klimatavtryck, identifiera åtgärder som påverkar vårt klimatavtryck samt utveckla ett systematiskt miljöarbete. Vi vill också vara transparenta i hur vi lyckas med detta.

Efter två års rapportering har vi bättre kunskap om såväl våra utsläpp som vilka faktorer som driver dessa samt vilka åtgärder och vilket utrymme vi har för att kunna minska vår klimatpåverkan. Vår verksamhetsstrategi bygger på tillväxt och förvärv av andra bolag. Vi förväntar oss därför att våra totala utsläpp kommer att öka något över tid, trots att vi arbetar aktivt för att minska dem.

Samtidigt inser vi att vårt största klimatavtryck är förknippat med vår kapitalförvaltning.

Mot bakgrund av detta, och med stöd i de metoder som har utvecklats för att ta fram så kallade vetenskapsbaserade mål, har vi valt att omformulera målsättningen för våra utsläpp som är kopplade till vår verksamhet. Vår övergripande målsättning är att bibehålla ett klimatavtryck per anställd i nivå med årets utsläpp om 1,4 ton koldioxid samt att säkerställa våra inköp av el från förnyelsebara energikällor.

Inom Scope 3 sätter vi specifika mål för vårt förvaldade kapital. Det vill säga, vi fokuserar på det område där vi har störst potential att bidra till minskad klimatpåverkan.

Nedan presenteras fokus per Scope samt våra pågående aktiviteter.

Scope 1:

Vår påverkan inom Scope 1 kommer från en handfull tjänstebilar som används inom bolaget, varav en tredjedel är elbilar.

Fokus inom Scope 1 är att inte öka användningen av tjänstebilar inom koncernen. Under 2022 fattade koncernledningen beslut som att ändra policyn och fasa ut användningen av tjänstebilar.

Scope 2:

Inom EU står byggnader inom samtliga sektorer för cirka 40 % av energiförbrukningen och cirka 36 % av koldioxidutsläppen.¹⁾ Vår påverkan inom Scope 2 kommer från inköpt el och värme till våra kontor.

Fokus inom Scope 2 är att säkerställa att vi köper in el från förnyelsebara energikällor.

Under 2022 har vi sett över våra elavtal och beräknar att cirka 93% av vår energiförbrukning kommer från förnybara energikällor där vi har egna avtal (22 % av vår totala förbrukning). Ett antal energieffektiviserande åtgärder har genomförts under året av de fastighetsägare eller hyresvärdar som ansvarar för de kontor som vi hyr, såsom fortsatt installation av lågenergilampor.²⁾

Scope 3:

Scope 3 representerar normalt sett omkring 70% procent av bolagets totala klimatavtryck, och det är även vår största utsläppskategori.

Fokus inom Scope 3 är på utsläpp från det förvaldade kapitalet, men vi har även en ambition om öka vår andel tjänsteresor som genomförts med elektrifierade transportmedel.

Under året har vi arbetat med att förbättra vår förståelse för våra utsläpp inom Scope 3, vilket är nödvändigt för att förstå vilka möjligheter vi har att genomföra förbättringar. I juni introducerade vi ett nytt system för utläggshantering, vilket medför en bättre inblick i klimatpåverkan från våra tjänsteresor.

Under året har ett projekt för att digitalisera underskrifter initierats. Genom att införa digital signering av olika avtal kommer pappersförbrukningen inom vår administration och avtalshantering att minska väsentligt.³⁾

Utsläpp från vår fondportfölj

Inom Scope 3 ingår de finansierade utsläppen. Vårt förvaldade kapital står för den övervägande majoriteten av våra totala associerade utsläpp. Aktiviteter för att minska dessa tas fram i en färdplan som utvecklas för att stödja målet om förvaltning i linje med nettonollutsläpp av växthusgaser till 2050.




På nästa sida presenteras några huvudsakliga datapunkter inom klimatområdet för vår totala fondportfölj, som består av de fonder som förvaltas av Navigera samt Naventi Fonder. Uppdaterade beräkningsmetoder, antaganden och omfattning gör att jämförelser med 2021 ger begränsad information.

1) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2020/852 - L442/7

2) Enligt science based target initiative uppnår bolag med 80 % -energiförbrukning från förnybara energikällor vetenskapsbaserade mål i linje med 1,5 gradig uppvärmning i scope 2.

3) Koldioxidutsläppen associerade med pappersutskrift finns inte med i underlaget till utsläppsberäkningen

Klimatnyckeltal för fondportföljen

Typ av innehav	Typ av klimatpåverkan	Mätenhet	Portföljvärde
Bolag	 Utsläpp av växthusgaser	Scope 1 (ton CO2-ekvivalenter)	143 887,75
		Scope 2 (ton CO2-ekvivalenter)	30 465,55
		Scope 3 (ton CO2-ekvivalenter)	1 836 318,55
	 Klimatavtryck	Totalt Scope 1 + 2 (ton CO2-ekvivalenter/miljoner euro)	52,30
		Totalt Scope 1 + 2 + 3 (ton CO2-ekvivalenter/miljoner euro)	602,79
	 Växthusgasintensitet hos portföljbolagen	Totalt Scope 1 + 2 (ton CO2-ekvivalenter/miljoner euro)	104,64
		Totalt Scope 1 + 2 + 3 (ton CO2-ekvivalenter/miljoner euro)	763,13

Negativa konsekvenser för hållbarhetsfaktorer associerade med vår totala fondportfölj, som omfattar Navigera och Naventi Fonder, i februari 2023. Andel av kapitalet som har varit möjligt att analysera per indikator: koldioxidutsläpp: 80,79%, klimatavtryck: 80,79%, koldioxidintensitet hos investerade bolag: 93,25 % Källa: Sustainalytics.

Navigera och Net Zero Asset Managers Initiative

Vårt fondbolag Navigera har skrivit under världens största klimatinitiativ för kapitalförvaltare, Net Zero Asset Managers Initiative. Avsikten att skriva under initiativet presenterades i samband med Max Matthiessens interna konferens i november 2021 som en del av bolagets arbete inom ansvarfulla investeringar. Navigera ansluter sig nu till den globala skara framåtlutande kapitalförvaltare som stödjer målet om nettonollutsläpp av växthusgaser fram till 2050 eller tidigare. Dessutom förbinder sig Navigera att stödja investeringar i linje med detta mål.

– Initiativet ger legitimitet till hållbarhetsarbetet som helhet och gentemot målsättningar som Max Matthiessen har satt för att reducera klimatavtrycket säger Josefin Dahlén. Med initiativet kommer också en förväntan att rita upp färdplanen mot 2050. Jag ser det därför som en tändgnista för att på allvar se över fondportföljens klimatavtryck och för att utveckla strategier och lösningar för att minska det på sikt.



Inkludering och jämställdhet

Vår vision

Uppnå och värna om inkludering, lika möjligheter och jämställdhet.

Breddad kompetens en styrka inför framtiden

Mångfald, jämställdhet och inkludering är hörnstenar inom vårt arbete med social hållbarhet. En bredd och kompetens behövs för att främja dynamiska samtal, engagemang, kreativitet och i slutändan innovation.

Det är även viktigt att vi kan behålla kompetens och talanger genom att erbjuda dem en öppen och inkluderande miljö där alla känner sig representerade. En företagskultur och ett ledarskap som välkomnar feedback och oliktänkande behövs också.

Inom området inkludering och jämställdhet har vi ambitionen att driva på såväl utvecklingen mot en inkluderande, öppen och jämställd bransch som att säkerställa lika möjligheter till utveckling inom vår organisation. Relevanta frågor att arbeta med inkluderar företagskultur, ledarskap och medarbetarengagemang, samt även processer och riktlinjer vid rekrytering och karriärutveckling.

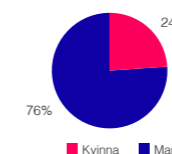
Vårt arbete inom det här området innefattar dessutom inkludering och jämställdhetsperspektiv i kundledet och hur vi bör göra för att fler ska få tillgång till våra värdeskapande tjänster och lösningar.

Målsättningar	Aktiviteter för att nå våra mål	Framsteg under 2022
Åstadkomma en jämn könsfördelning i våra rådgivarroller	<ul style="list-style-type: none"> Attrahera och behålla kvinnliga rådgivare Skapa förutsättningar för utveckling från administratör till rådgivarroll Successionsplanering 	<ul style="list-style-type: none"> Inkludering av jämställdhetskriterier i vårt verktyg för successionsplanering Riktade affärsrelaterade utbildningar
Öka antalet kvinnor i chefsposition	<ul style="list-style-type: none"> Attrahera och behålla kvinnliga talanger och ledare Långsiktigt arbete för att lyfta kvinnor i organisationen Successionsplanering 	<ul style="list-style-type: none"> Inkludering av jämställdhetskriterier i vårt verktyg för successionsplanering Utveckling av talangprogram med uttalat mål att identifiera framtida kvinnliga ledare Omfattande kartläggning och bedömning av löner inom olika befattningskategorier

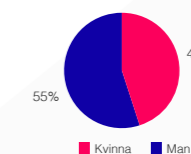
Våra medarbetare

578
anställda*

Könsfördelning finansiella rådgivare 2022



Könsfördelning hela arbetsstyrkan 2022



Jämställdhet

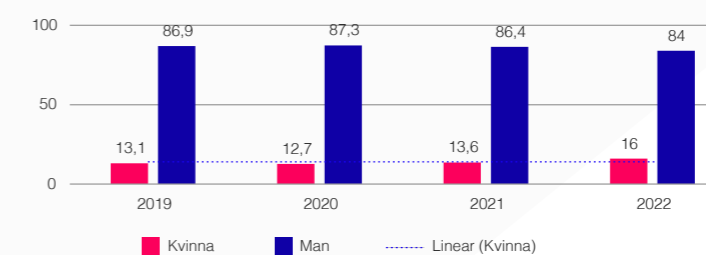
• Könsfördelning i koncernledningen:



• Könsfördelning i styrelsen för MM Holding AB:

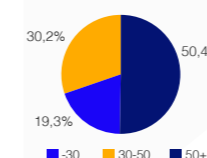


Könsfördelning chefer (i procent)

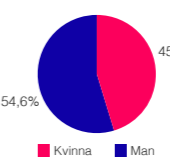


Rekrytering

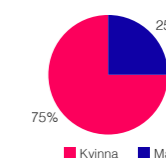
Fördelning i ålder på rekrytering



Könsfördelning nyanställda



Könsfördelning nyanställda chefer



Andel Nyanställda	-30 år	31-50 år	50+ år
Kvinnor	9,2%	23,5%	12,6%
Män	10,1%	26,9%	17,6%

* exklusive antalet agenter

Ersättning till våra medarbetare

Max Matthiessens ersättningssystem 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.

Ersättningen baseras på en 360-graders utvärderingsprocess som genomförs av minst två medarbetare på motsvarande nivå och en chef. Det finns upp till tre nivåer av godkännande, där CFO och HR godkänner ersättningsnivån för alla team.

Det finns en lönespridning inom bolaget som är relaterad till befattningskategorier. Vi använder branschspecifika jämförelsesiffror för rådgivare och administratörer för att säkerställa rimliga lönenivåer.

Det ojusterade lönegapet mellan könen är 36,84 %.

Relevant policy

Interna regler för ersättningssystem

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.

Vårt undersökningsverktyg &Frankly används kvartalsvis för att mäta organisationens upplevelse av om det förekommer diskriminering eller inte. Verktöget används som ett komplement till vår visuellblåsningskanal genom vilken medarbetare anonymt kan rapportera överträdelser.

Under 2022 har inga diskrimineringsincidenter rapporterats.

Vi har ett tydligt mångfaldsperspektiv i samband med våra rekryteringar. Ett exempel är referensgrupper vid uttagningar där senioritetsgrad, kön, etnicitet och ålder är diversifierade samt att vi applicerar fyra ögon-principen.

Relevant policy

Hållbarhetspolicy
Arbetsmiljöpolicy

Mänskliga rättigheter

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

Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

Vi ställer höga krav på våra leverantörer och arbetar endast med seriösa aktörer.

Våra största leverantörer är finansiella och tekniska tjänsteföretag som uppfyller våra kravspecifikationer inom mänskliga rättigheter och arbetsvillkor.

Under 2022 har vi tagit fram en uppförandekod för våra leverantörer som kommer att implementeras under 2023.

Relevant policy

Hållbarhetspolicy

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2022

Varumärkesarbete och employer branding

Vi har identifierat grupper som är underrepresenterade inom Max Matthiessen och har under året fört ett aktivt arbete med employer branding för att nu ut till och attrahera en bredare pool av talanger.

En prioritet är att nå ut till yngre ålderssegment då majoriteten av vår personalstyrka är i medelåldern. Vi har därför skapat digitala annonser som publiceras på universitet och högskolor. Av det totala antalet medarbetare som började hos oss under 2022 var ca 20 % under 30 år.

En annan prioritet är att attrahera kvinnor till rollen som finansiell rådgivare, eftersom det finns en snedfördelning mellan könen inom bolaget. Under året har statistiken försämrats jämfört med förra året, främst beroende på de uppköp som genomförts. Det pågår olika initiativ inom organisationen för att främja både extern och intern rekrytering av kvinnor till lediga rådgivarroller. Ett exempel är kompetensutveckling för att möjliggöra en förflyttning till rådgivarrollen.

Förutsättningar skapade för långsiktigt jämställdhetsarbete

Steg ett för det långsiktiga jämställdhetsarbetet är att skapa en medvetenhet om nuläget och att integrera ett jämställdhetsfilter i våra processer för rekrytering, successionsplanering och tillsättning av medarbetare i strategiska initiativ och projekt.

Vi har utvecklat riktlinjer för våra rekryteringsprocesser som gör gällande att det alltid ska finnas med representanter från olika kön, åldersgrupper och etnicitet i våra referensgrupper. Inom vår successionsplanering har HR-funktionen skapat ett tydligt verktyg för hur successionen ska planeras och riktlinjer om att minst en kvinna alltid ska finnas med i det slutliga urvalet.

I våra strategiska initiativ och projekt har vi tagit fram olika strategier för att säkerställa att vi är rättvisa och ger alla samma chans. Ett exempel är case-baserade intervjuer vid utvärdering av talanger till vårt talangprogram.

Vi arbetar även med jämställdhetsinsatser som fokuserar på våra chefsroller. Detta inkluderar att lyfta fram kvinnor i olika forum, samt att på lång sikt skapa ett starkare chefs-/ledarskapsintresse hos våra kvinnliga medarbetare.

Vi genomför lönekartläggningar med tydliga direktiv att höja lönen för de medarbetare som inte har en rimlig lönenivå i förhållande till jämställdhet och kön. Under året har vi tagit fram omfattande jämförelsesiffror avseende löner för rådgivare och administratörer från en extern leverantör.

Under året tillsatte vi 20 nya chefer, varav 15 var kvinnor.

Återkommande medarbetardialoger för att främja inkludering

Inkludering på Max Matthiessen innebär att alla medarbetare ska känna att de bidrar till vår framgång, och vi arbetar för att främja en företagskultur och ett ledarskap som välkomnar feedback.

Vår organisationsstruktur bygger på våra team som finns utspridda över landet. Vi har en platt organisation med korta beslutsvägar och få medarbetare per chef. Det skapar goda möjligheter att fånga upp individuella åsikter och dagligen se och bemöta varandra där vi är på olika platser i livet.

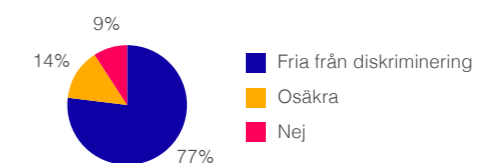
Under 2022 har vi genomfört en mängd pulsmätningar och medarbetarenkäter där medarbetare svarar på frågor om tillit och förtroende för chefer, upplevd diskriminering och andra närliggande ämnen för att synliggöra eventuella problem.

Inkludering

Vår senaste medarbetarundersökning (december 2022)

59% deltog i vår senaste medarbetarundersökning

Medarbetares självskattning om diskriminering



Trygghet och hälsa

Vår vision

Främja och värna om hälsa, välmående och trygghet för våra medarbetare såväl som för våra kunder.

God arbetsmiljö och friskare kunder

Hälsa och trygghet har länge varit prioriterade frågor för Max Matthiessen, både internt när det gäller våra medarbetare och som en naturlig del i vår affär.

Trygghet och hälsa för våra medarbetare handlar om hur vi säkerställer en hälsosam fysisk och psykosocial arbetsmiljö som gör att våra medarbetare trivs och kan lyckas med sitt arbete.

Ur ett kundperspektiv innebär fokus på hälsa att vi vill hjälpa våra kunder till en bättre hälsa och förhindra ohälsa. Vårt hälsofrämjande erbjudande inkluderar ett antal verktyg för att förhindra ohälsa, motverka i tid samt ge hjälp och vård vid behov.

Trygghet handlar om att se till att kunder har ett korrekt pensions- och försäkringsskydd samt de bästa förutsättningarna för en hög värdetillväxt i sitt sparande. Det är viktigt för oss att våra kunder känner sig nöjda, att de litar på oss och uppfattar att vi ger dem rätt råd, rätt produkter och tjänster som de behöver.

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Framsteg och resultat under 2022
Minska andelen medarbetare som befinner sig i riskzon för farlig stress	<ul style="list-style-type: none"> Skapa goda förutsättningar för balans mellan arbete och familjeliv Skapa kunskap och kännedom om stressfaktorer och verktyg för att hantera dem Ta fram processer för att mäta, följa upp och hantera signaler om ohälsa 	<p>Genom konceptet "Hållbara medarbetare" implementeras:</p> <ul style="list-style-type: none"> föreläsningar för ökad medvetenhet och självledarskap digitala verktyg gemensamma fysiska initiativ kvartalsvisa medarbetarundersökningar om stressnivåer
Vara det bolag inom vår bransch som har högst kundförtroende	<ul style="list-style-type: none"> Vara närvarande och tillgänglig för våra kunder Erbjuda de bästa lösningarna på marknaden Upprätthålla kontinuerliga dialoger och kundundersökningar 	<ul style="list-style-type: none"> Utveckling av erbjudanden Aktivare kommunikation gentemot våra kunder Ny, mer strukturerad process för kundundersökningar

Välmående

	2018	2019	2020	2021	2022
Sjukfrånvaro	1,6	1,5	1,3	1,4	2,1
Personalomsättning	10,5	12,8	6,7	10,8	12,8

Stress

9% Anställda som befinner sig i riskzon för att utveckla farlig stress¹

Systematiskt arbete för arbetsrelaterade risker

Processer för att identifiera och bedöma risker:

Alla medarbetare följs upp löpande med möten varje eller varannan vecka. Samtliga medarbetare måste genomföra obligatoriska utbildningar som säkerställer att alla har rätt kompetens och minimerar risker. Riskfyllda situationer, diskriminering och andra risker hanteras via vår visselblåsfunktion.

Hantering:

Medarbetare rapporterar i första hand till ansvarig chef (eller vid behov via vår visselblåsfunktion). Den ansvarige chefen genomför åtgärder och plockar vid behov bort medarbetaren från identifierade arbetsuppgifter för att förbättra hälsosituationen. Vid behov och i de flesta fall rapporterar den ansvarige chefen till HR-funktionen om det aktuella fallet. HR kontakter då omedelbart medarbetaren och säkerställer att medarbetaren erhåller rätt hjälp av våra experter som finns tillgängliga via vårt system Hälsoslussen.

Uppföljning:

Vi har mycket tydliga uppföljningar i våra regelefterlevnadsprocesser. Detta fångar upp om något inte följs upp korrekt, och vi genomför då omedelbara åtgärder. Större kvartalsvisa genomgångar av regelefterlevnad genomförs för alla medarbetare.

Medarbetarforum:

Vi har en formaliserad hälso- och säkerhetskommitté som involveras vid behov. Möten genomförs minst två gånger per år och när det behövs. Det finns en ansvarig person som organiserar dessa möten, HR-funktionen är inkluderad och beslut tas utifrån individuella eller team-baserade behov.

Under 2022 rapporterades inga arbetsrelaterade skador.

¹) Medarbetares självskattning av stressnivåer där siffran representerar den andel som uppgett en hög andel negativ stress i december 2022

Huvudsakliga framsteg och aktiviteter under 2022

Vi inledde året med en granskning av Arbetsmiljöverket där vi redogjorde för vårt arbete med arbetsmiljöfrågor. Efter godkännande har vi fortsatt vårt arbete enligt en standardiserad process. En ny modul för brandskydd har implementerats, vilket har resulterat i ett effektivare arbetssätt när det gäller rapportering och handläggning av arbetsmiljöärenden.

På Max Matthiessen lever vi som vi lär och erbjuder våra medarbetare ett generöst försäkringsskydd med ett hälsopaket för att förebygga sjukskrivning. Sjukskrivningstalen har ökat något de senaste två åren vilket vi delvis ser är en konsekvens i spåren av pandemin.

Under året har vi fortsatt att arbeta i en hybridmiljö där medarbetarna har stor flexibilitet att arbeta både på kontoret och hemifrån.

Hållbara medarbetare

Hållbara medarbetare är ett koncept där vi arbetar integrerat mellan funktioner för att komma åt ohälsa. I slutet av 2021 genomfördes en hälsokartläggning där knappt 50 % av våra medarbetare deltog. Resultatet visade att det finns en mindre andel medarbetare som upplever smärta och stress som påverkar deras hälsa och välmående negativt. 100 personer deltog därefter i en pilot med tillgång till en personlig hälsoplan och individuell hälsorådgivning.

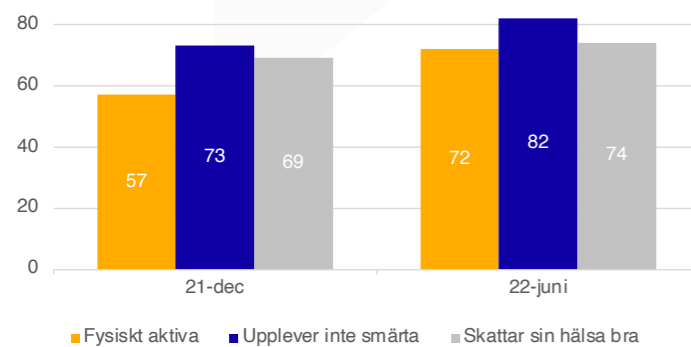
Piloten avslutades i juni 2022 och resultatet visade en förflyttning inom tre områden för deltagarna.

Målområdet stressrelaterad ohälsa uppvisade ingen förändring totalt sett, vilket belyser vikten av långsiktiga åtgärder för att motverka och minska stress. För att kunna följa utvecklingen för våra medarbetares stressnivåer ännu bättre har vi introducerat detta som en datapunkt i våra kvartalsvisa medarbetarenkäter. Medarbetarna får nu uppskatta sin stressnivå på en skala från positiv till negativ och låg till hög.

Under 2022 arrangerades två föreläsningar med externa experter för hela bolaget. Den ena föreläsningen fokuserade på teambuilding och att arbeta i en prestationsbaserad miljö, medan den andra handlade om hur man förebygger och minskar smärta med en fysioterapeut. HR-funktionen har stöttat några av våra team med en särskild utbildning om hur man kan känna igen tidiga tecken på stressrelaterad ohälsa, samt även prioritering och förhållningssätt.

Eftersom stress är tätt sammankopplat med andra faktorer utanför arbetsmiljön är det värdefullt att ge medarbetare kunskap och förståelse för hur de själva kan påverka sin situation. Hösten 2022 introducerade vi ett nytt verktyg som vi har tillgång till inom ramen för vår hälso- och sjukvårdsförsäkring hos Skandia. Verktyget ger medarbetare en överblick som inkluderar viktiga hälsofrämjande faktorer som träning, sömn, kost, stress och mental hälsa, och det ger även förslag på vad man kan fokusera på för att uppnå en bättre hälsa.

Förflyttning efter genomförd pilot (%)



Det behövs en bred palett med verktyg för att förhindra och motverka ohälsa. Det förebyggande arbetet är en viktig nyckel till framgång, och det handlar mycket om att skapa en medvetenhet i organisationen för att kunna identifiera tidiga signaler på ohälsa.

Genom externa föreläsningar, utbildningsinsatser och coachning hämtar vi inspiration och ökar kunskapen om hur varje individ kan skapa förutsättningar för en sund livsstil och ett ökat välmående. *Julia Winberg HR - Generalist, Max Matthiessen*

Trygga och nöjda kunder

Max Matthiessen hjälper kunder att inleda eller förbättra sitt strategiska hälso- och arbetsmiljöarbete. I våra upphandlade pensionsplaner fokuserar vi på att förebygga ohälsa och sjukskrivningar genom ett utökat förebyggande hälsoarbete. För att komma åt ohälsa och sjuknärvaro krävs ett helhetsgrepp med förebyggande, åtgärdande och rehabiliterande arbete. I tillägg till olika försäkringslösningar använder vi exempelvis hälsostrategisk rådgivning som verktyg.

Nöjdheten och förtroendet från våra kunder är de viktigaste måtten på trygghet. Kundnöjdheten är i sin tur en ekvation av kontakten med kunderna, den service vi tillhandahåller och våra produkter och tjänster. Vi arbetar för att ständigt utveckla vår personliga och lokala rådgivning i kombination med upphandlade koncept och strukturerade erbjudanden.

Vi genomför utbildningar och initiativ med kundnytta och kundvärde i fokus, och vi arbetar ständigt för att förbättra våra medarbetares professionalism, inklusive deras förmåga att hantera relationer. Under 2022 har vi haft ett ökat fokus på kommunikation gentemot kunder med insikten om att det är viktigt i volatila och osäkra tider.

Under 2022 har vi även etablerat tydligare rutiner för att en mer konsekvent hantering av kundundersökningar och uppföljningar av rådgivning. I somras genomfördes en företagsgemensam "ring-dag" som engagerade stora delar av bolagets medarbetare som ringde runt till företagaskunder.

Resultatet från den årliga kundnöjdhetsundersökning som genomförs av Svenskt Kvalitetsindex (SKI) visar att vi ökade vårt index från 72,2 till 72,9.

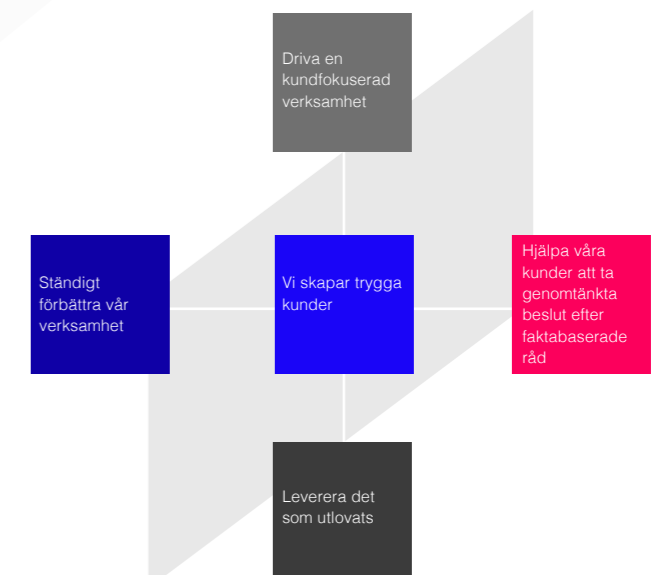
	2018	2019	2020	2021	2022
Nöjd kund-index (SKI)	70,3	72,1	72,2	72,2	72,9

Kundnöjdhetsindex, NKI:

82,3

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.



Ledarskap och utveckling

Vår vision

Med vår expertis inom pensioner, försäkringar och långsiktigt sparande bidrar vi till ledarskap och utveckling för kunder och samhället i stort.

Lyhört ledarskap och spridning av vår finansiella kunskap

Finansiell kunskap och kunskap om pensioner är viktigt på individnivå eftersom det minskar risker och ökar den ekonomiska tryggheten. Det är även viktigt ut ett systemperspektiv då finansiell kunskap är förknippad med ekonomisk tillväxt, utveckling och minskade socioekonomiska gap.

Vi förstår att alla inte kan eller har möjlighet att sätta sig in i detaljer om pensionslösningar och försäkringar. Det är vårt jobb som specialister, rådgivare och förmedlare att överföra insikter till våra kunder och den bredare allmänheten, för att fler ska kunna ta kloka beslut om sitt sparande och sitt försäkringsskydd.

Området ledarskap och utveckling handlar om just detta, och om hur vi tar ansvar för att hålla oss uppdaterade, söker ständiga utmaningar och tillfällen för inläring. Det handlar också om hur vi framtidsäkrar vårt bolag genom att attrahera och ta tillvara på talanger, samt hur vi skapar och förbättrar våra ledare.

Målsättningar	Aktiviteter för att uppnå våra mål	Resultat 2022
Utbilda kring sparande, försäkringar och pensioner.	<ul style="list-style-type: none"> Genomföra utåtriktade och utbildande insatser till alla parter i värdekedjan: affärspartners, samarbetspartners, kunder och det bredare samhället. 	<ul style="list-style-type: none"> Stort antal analyser och utskick Flerfallet webinarier och seminarier med kunder och allmänhet

Utveckling

- 10 000+ utbildningstimmar
- 73% av medarbetarna bedömer att de har rätt förutsättningar för att prestera enligt förväntningar i sin roll

Ledarskap

- 5,3 medarbetare per chef

Talangförsörjning

- 119 nyrekryteringar

Kunskapsöverföring

- 150 morgonrapporter
- 36 000 visningar av marknadspuls
- 12 500 visningar av Max Matthiessens digitala julkalender *

Kompetensutveckling hos Max Matthiessen

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

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

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

Hög chefstäthet och en decentraliserad organisation

I vår decentraliserade organisation är ledarskapet av stor vikt. Cheferna ska leda verksamheten och säkerställa att medarbetarna utvecklas. Vi har en hög chefstäthet (5,3 medarbetare per chef) jämfört med andra aktörer inom branschen (8) och andra sektorer (11). Detta ger oss goda förutsättningar att skapa en bra arbetsmiljö där medarbetare blir sedda och deras utvecklingspotential tas tillvara.

Våra ledare och chefer är även förebilder och kulturbärare inom organisationen. Inom vårt performance-ramverk finns ledarskapsprinciper som alla ledare ska följa och därmed bidra till att samtliga medarbetare agerar i linje med de värderingar och beteenden som vi vill främja.

* Julkalender på Max Matthiessens LinkedIn under december med pensions, försäkrings- och spartips

Vi för dialoger med branschen

Max Matthiessen är medlem i flera branschorganisationer och för inom dessa löpande dialoger med andra medlemmar om gemensamma frågeställningar. Branschorganisationerna bidrar till ett ökat kundskydd och verkar på många sätt självreglerande. Flertalet projekt bedrivs inom Svenska försäkringsförmedlars förening (SFM) där vi finns representerade i styrelsen samt i diverse arbetsgrupper.

I juni 2022 deltog Max Matthiessens hållbarhetsansvarig i ett branschsamtal som arrangerades av SFM tillsammans med andra aktörer inom det svenska försäkrings- och pensionssystemet.

Samtalet handlade om gemensam förståelse om förväntningar på försäkringsförmedlarens kunskap och konsumentens kunskapssituation, i samband med rådgivningsmötet i allmänhet samt specifikt inom hållbarhet.

Medlemskap och intresseföreningar:

- SFM
- InsureSec
- Fondbolagens förening
- S4I
- Swesif

Vi delar med oss av vår kunskap

Vi publicerar analyser och rapporter för våra rådgivare, kunder och den breda allmänheten. Exempel på våra rapporter som publiceras är morgonrapporter, marknadspuls och hållbarhetsanalys

Morgonrapport	Marknadspuls	Ansvarsfullt ägande
Innehåller information om vad som händer på de finansiella marknaderna för att våra rådgivare ska hålla sig uppdaterade. Dessa publiceras även externt för den som intresserade	En månatlig analys som presenterar vår syn på makroläget och marknadsvy	En årlig rapport som jämför hur de svenska pensionsbolagen arbetar med ansvarsfulla investeringar, för att guida sparare som söker en hållbar förvaltning av sitt pensionskapital
 <p>Morgonrapport: Stora uppgångar på Wall Street.</p> <p>Dagens Makroagenda (Alla tider i svensk tid)</p> <ul style="list-style-type: none"> • FPI Avslutar 07:30 • Den tekniska Försörjning Sverige 08:00 • FCE Företagsvärde - Industriell sektor USA 04:30 • Morgon Consumer Sentiment & Retailer Expectations USA 08:30 	 <p>Marknadspuls</p> <p>2023 inleds med förhoppningsfullt - vi förbär återhållsamma</p>	 <p>Ansvarsfullt ägande</p>

Huvudsakliga aktiviteter 2022

Riktade utbildnings och kompetenshöjande insatser

Under året har vi satsat på att underlätta utbildningen för våra rådgivare. Vi har ett nära samarbete med en Insured och Finanskompens som tillhandahåller utbildningsmaterial och stöttar oss med kunskapsuppdatering för våra rådgivare.

Nya utbildningar har tagits fram till riktade grupper inom bolaget på teman såsom regelverkslevnad, hållbarhet, egna värdepappersaffärer och olika försäkringar.

Under 2022 har det varit mycket individuell coaching till ledarna som bland annat stöttats med gedigen arbetsrättskompetens från HR-funktionen.

Vi förmedlar kunskap till andra

Max Matthiessen genomför en mängd utåtriktade utbildnings- och informationstillfällen varje år för att fler ska lära sig om pensionssystemet och de finansiella marknaderna. 2022 har flertalet temaseminarier arrangerats med syftet är öka kännedom och kunskap om särskilda reformer och regelverksändringar med inverkan på bolag, individer och ersättningar.

Under våren 2022 fick kunderna en genomgång kring de utmaningar som finns med att använda frilagd premie som beräkningsgrund för alternativ ITP. Under hösten genomfördes tre seminarier under rubriken "Förändringar inom ITP".

Efter valet anordnades ett välbesökt seminarium om hur den nya regeringsbilden kan komma att påverka näringslivet och i Göteborg arrangerades en informationsträff om pensionering utomlands.

Future Leaders Program

Ett initiativ för att ta fram ett nytt talangprogram inom Max Matthiessen startades under 2022 och lanseras i början av 2023. Talangprogrammet riktar sig till interna och externa kandidater med vilja att utvecklas och göra karriär inom koncernen.

Mångfald och jämställdhet

- Öka andelen kvinnor i ledande roller och i rådgivarroller
- Skapa en jämställd arbetsgivare
- Tydliggöra ledningens arbete och skapa en transparent kultur där samtliga medarbetare känner sig inkluderade

Talangförsörjning

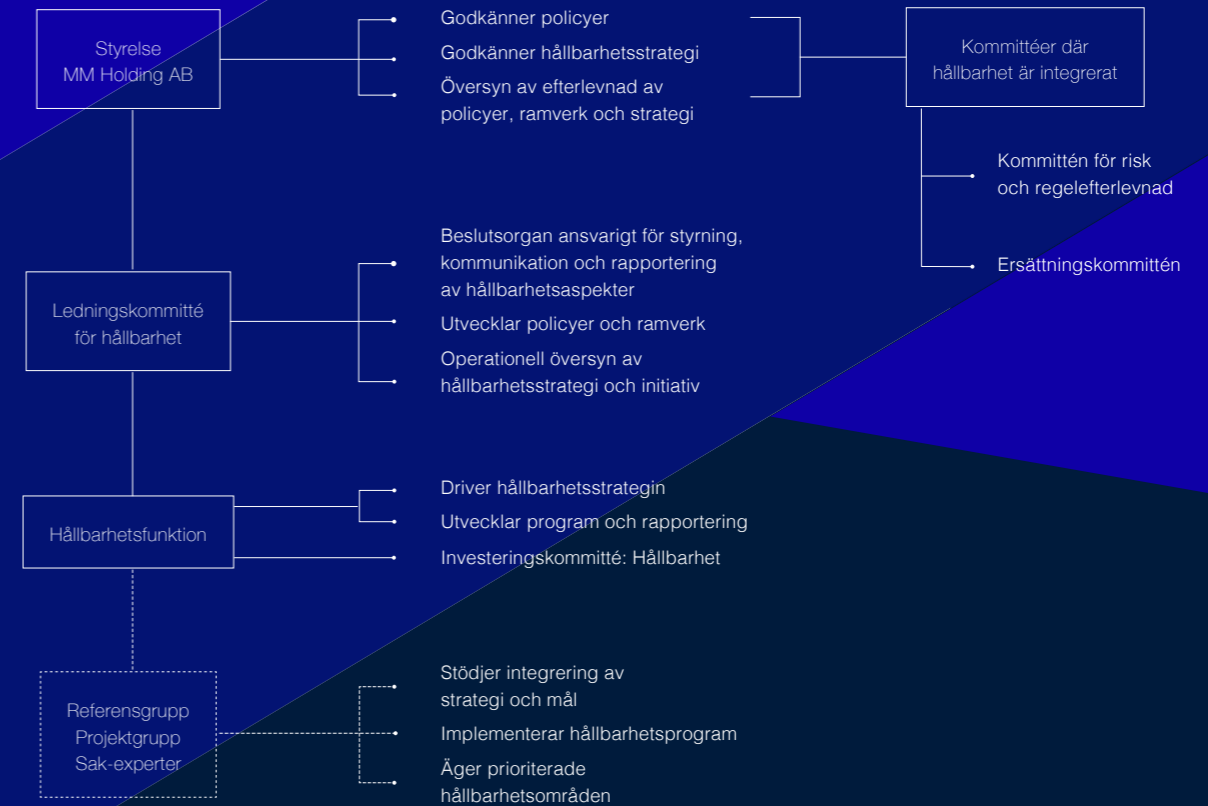
- Strategisk talangförsörjning och verktyg för att bygga succession
- Attrahera talanger som har stor potential och ett tydligt mål samt vilja att utvecklas inom vår organisation



Ledarskap och kompetensutveckling

- Identifiera framtidens ledare
- Ge talanger en verktygslåda och förutsättningar för att växa inom bolaget
- Vertikalt och horisontellt kunskaps- och erfarenhetsutbyte

Ansvar för hållbarhet på olika nivåer



Max Matthiessen hållbarhetspolicy

Under 2022 har Max Matthiessen utvecklat en koncernövergripande hållbarhetspolicy vilken vilar på flertalet internationella instrument för hållbar utveckling såsom OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FNs allmänna förklaring om mänskliga rättigheter och Internationella arbetsorganisationens (ILO) deklARATION om grundläggande principer och rättigheter på jobbet (inklusive de åtta kärnkonventionerna). Policyn tydliggör vårt ansvar för Due Diligence och applicerar försiktighetsprincipen.

Policyn gäller för koncernen och omfattar Max Matthiessens affärsverksamhet på alla geografiska platser där Max Matthiessen har sin verksamhet. Alla anställda och agenter, heltids- och deltidsanställda som arbetar för Max Matthiessens räkning omfattas av policyn. Policyn finns tillgänglig på bolagets intranät.

Max Matthiessen har en visselblåsarkanal genom vilken intressenter kan rapportera överträdelser, inklusive för mänskliga rättigheter.

Styrning av hållbarhetsarbetet

Under 2022 har Max Matthiessen utvecklat en koncernövergripande hållbarhetspolicy för att tydliggöra vår övergripande hållning i olika frågor och för att skapa en gemensam plattform från vilken bolagets utvecklande styrdokument tar ursprung.

Policyer och inriktning

Max Matthiessens hållbarhetsarbete vilar på principer som beskriver vår syn på hållbarhet vilka artikuleras i koncernövergripande och bolagsspecifika policyer och etiska riktlinjer. Policyarbetet förstärks varje år med genomgång av styrelsens beslutade policyer, riktlinjer och rutiner. Arbetet utgår därefter av strategi, mål och åtgärder vilka styrs genom strategisk planering och affärsledningsprocesser.

Hållbarhetsfunktionen och det löpande arbetet

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

Hållbarhetsarbetet leds av hållbarhetsansvarig med uppdrag att utveckla och driva koncernens hållbarhetsagenda, åtaganden, relaterade 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 till VD.

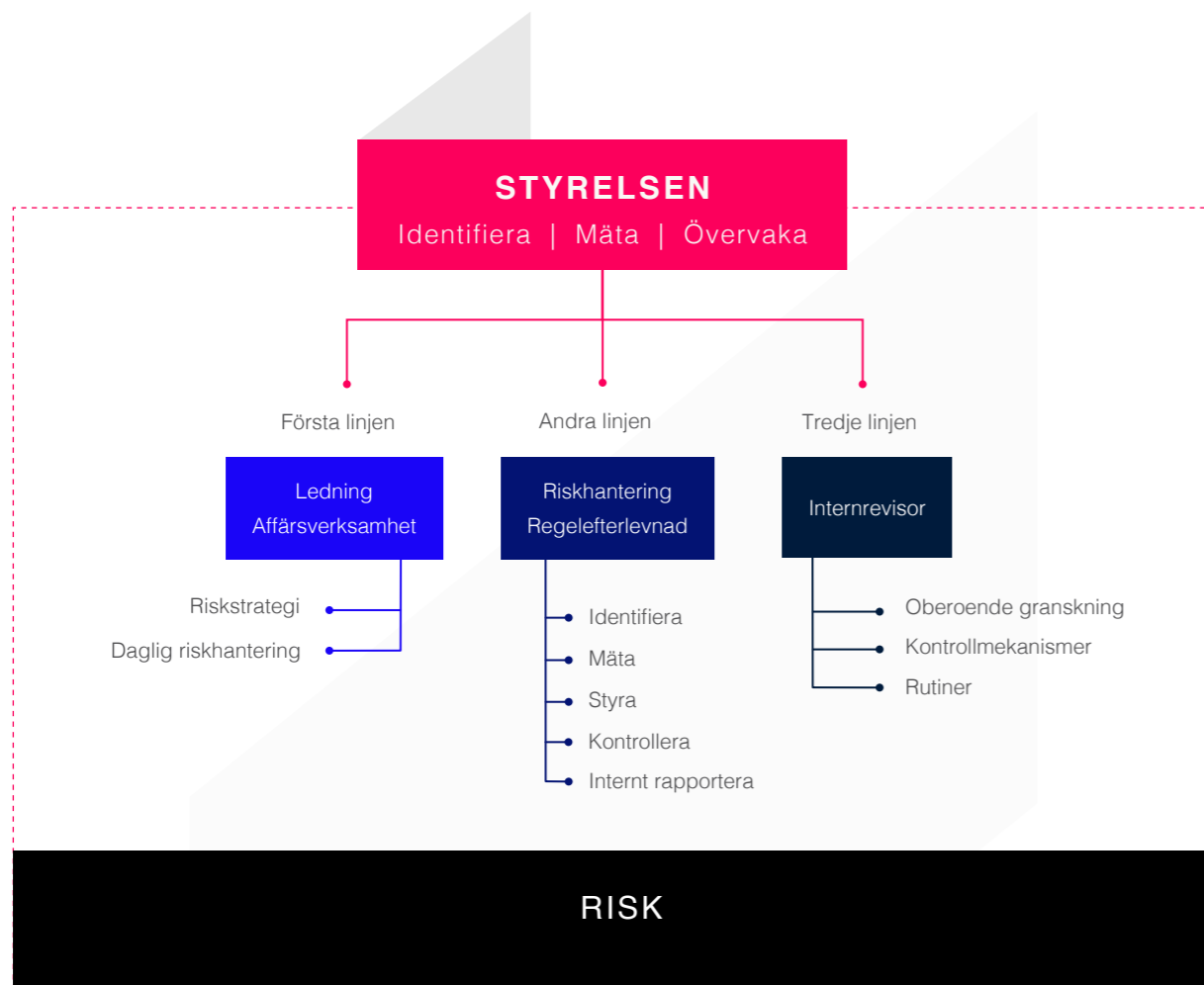
Hållbarhetskommitté

Hållbarhetskommittén är ett beslutande organ med ansvar för styrning, kommunikation och rapportering av hållbarhetsrelaterade frågor samt för operationell översyn av implementering av hållbarhetsstrategin och initiativ. Den övergripande inriktningen och strategin sätts av Hållbarhetskommittén, bestående av representanter från koncernledningsgruppen och hållbarhetsansvarig.

Det yttersta ansvaret ligger hos styrelsen som antar hållbarhetsstrategi och hållbarhetsredovisning.

Uppföljning

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



Riskhantering

Mål och riktlinjer för riskhantering

Max Matthiessens 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

Ramverket för riskhanteringen består av tre försvarslinjer. Det 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.

Riskstrategi och riskkapit

Riskstrategierna och processerna inkluderar bland annat:

- Riktlinjer för riskhantering och riskkontroll samt riktlinjer för hantering av operativa risker och likviditetsrisker.
- Löpande uppföljning och rapportering av identifierade risker gentemot fastställda riskbegränsningar och bedömt kapitalbehov.
- Löpande bedömning av det kapital- och likviditetskrav som behövs för att täcka bolagets risker. Detta gäller koncernbolagen Max Matthiessen Värdepapper, Navigera AB samt Naventi Fonder AB.

Riskkapitit utgör en väsentlig del i riskstrategin. Det är viktigt att säkerställa att riskkapititens nivå och inriktning avseende risker som bolaget exponeras för är acceptabel med hänsyn till att långsiktiga strategiska mål ska kunna uppnås. Bolaget har en låg riskkapitit. Detta innebär att bolaget kommer att vidta långtgående riskförebyggande åtgärder för att begränsa riskernas omfattning.

Styrelsen erhåller löpande rapporter från riskfunktionen och kompletteras av funktionen för regelefterlevnads löpande rapportering avseende bolagets förhållande till regulatoriska risker.

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		

Hantering av hållbarhetsrisker

Som bolag påverkas vi ständigt av vår omvärld. Yttre faktorer och megatrender som medför sociala, miljörelaterade eller andra förändringar kan ibland medföra risker för betydande negativ påverkan på bolaget. På sidan 44-45 har vi kartlagt de hållbarhetsrelaterade risker som troligtvis kommer att påverka oss inom de närmaste åren utifrån ett antal externa drivande faktorer.

Integrering av hållbarhetsrisker i det övergripande riskhanteringssystemet är ett ständigt pågående arbete. Riskfunktionen agerar i samverkan med hållbarhetsfunktionen för att identifiera och svara mot hållbarhetsrelaterade risker.

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.

Under 2022 har policyer för hantering av hållbarhetsrisk uppdaterats för respektive bolag inom Max Matthiessengruppen: Max Matthiessen AB, Max Matthiessen Värdepapper AB, Naventi Fonder AB och Navigera AB.

Hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter

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

Hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter kan uppstå från externa påverkansfaktorer i vår omvärld. Megatrender som digitalisering, automatisering, demografiska förändringar och klimatförändringar är exempel på sådana faktorer som vi och andra aktörer behöver förhålla oss till.

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

Drivkraft	Hållbarhetsrelaterade risker	Relaterade risker	Hantering
Teknologiska	Cyberattacker och dataintrång Max Matthiessen verkar i en digitalt sammanvävd värld och hanterar en stor mängd personuppgifter samt betydande kapital. På grund av verksamhetens finansiella natur finns det därför en risk för cyberattacker och dataintrång.	IKT- risker Legal risker Finansiella risker	Policy och rutiner för dataskydd, informationssäkerhet och kontinuitetshantering samt löpande översyn av hanteringen.
Politiska Legala	Policy- och regelverksrelaterade förändringar Max Matthiessen verkar i en mycket reglerad bransch och behöver uppfylla samtliga krav som ställs på bolaget samt ta höjd för eventuella kommande regelverksförändringar. Vissa regelverksförändringar kan leda till en direkt finansiell påverkan på bolaget. Exempel är förändringar som är kopplade till bolagets 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 inom riskhantering, regelefterlevnad och internrevision där bevakning och rapportering av efterlevnad av regler, krav och interna limiter görs kontinuerligt. Kontroll och kartläggning av tredjepartersättningar samt av risker för intressekonflikter, en kontinuerlig uppföljning av efterlevnaden av bolagets ersättningspolicy. Innovation och affärsutveckling för att säkra att affärsmodellen lever upp till marknadens och myndigheters kravbild, exempelvis beroendet av tredjepartersättningar. Löpande projekt för bevakning och implementering av kommande regelverk. Regelbunden kontakt med Finansinspektionen och andra myndigheter samt bevakning av utvecklingen inom regelverkspåverkade områden via branschföreningar.
Legala Sociala	Informationsöverblastning 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 marknadens aktörer 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.	Ryktessrisker Affärsrisker Legal risker	Transparent och pedagogisk redovisning av avgifter, ersättningar och risker. Regelbundna interna och externa undersökningar för att följa upp kundnöjdhet inom flera områden, inklusive informationsgivning. Kontinuerlig utveckling av informationsgivning till kunder i förköpsinformation, årsredovisningar och annat marknadsföringsmaterial som avser produkters sammansättning samt hållbarhetskriterier och -risker. Framtagande av policyer, riktlinjer och rutiner för rådgivare att följa vid försäkringsdistribution. Uppföljning av efterlevnad avseende informationskrav, dokumentationskrav och intressekonflikthantering såsom att säkerställa att bolaget redovisar den ersättning som erhålles med anledning av försäkringsdistributionen. Dialog med samarbetspartners såsom externa förvaltare, dataleverantörer och andra för att säkerställa en hög datakvalitet.

Drivkraft	Hållbarhetsrelaterade risker	Relaterade risker	Hantering
Sociala	Talangförsörjning Humankapitalet är Max Matthiessens viktigaste resurs för att kunna leverera tjänster till våra kunder. Vi är i behov av kompetens med både spets och bredd, och inom försäkringsförmedlingen krävs licensierade 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 Ryktessrisker	Insatser inom employer branding, kompetensutveckling och kulturbyggande. Åtgärder för att säkerställa en jämställd, inkluderande, trygg och säker arbetsplats.
Sociala	En förändrad arbetsmiljö Efter en pandemi som i hög utsträckning inneburit distansarbete håller verksamheten på att anpassa sig till en lämplig hybridmiljö. Under omställningen tar vi hänsyn till att distansarbete har visat sig vara en av flera faktorer som kan medföra risk för ohälsa och stress. Vidare har verksamheten genomgått stora förändringar de senaste åren vilka även kan påverka stressnivån negativt. Ohälsa och stress medför i sin tur risk för minskad produktivitet, samt kan i förlängningen inverka negativt på bolagets talangförsörjning.	Operationella risker	Uppföljning med pulsmätningar. Löpande dialoger mellan chefer och medarbetare. Preventiva insatser mot sjukdom och initiativ för att förbättra arbetsmiljö, hälsa och välbefinnande. Introduktion av nya verktyg för att minska tidskrävande administrativ hantering vid exempelvis rådgivningsdokumentation.
Sociala	Jämställdhet, mångfald och inkludering Den bredare jämställdhets- och mångfaldsutmaningen i samhället återspeglas inom Max Matthiessen i form av exempelvis en större andel manliga chefer samt ett lönegap till följd av löneskillnader mellan olika befattningar. Risken att inte kunna säkerställa en jämställd och inkluderande arbetsplats relaterar bland annat till risken att inte lyckas säkerställa talangförsörjningen över tid.	Affärsrisker Ryktessrisker	Kartläggning av gap, målsättningar och riktade insatser för att öka representationen av idag underrepresenterade grupper. Mångfalds- och jämställdhetsperspektiv i rekrytering och chefsdialoger.
Miljörelaterade	Klimatförändringar Klimatförändringar är en verklighet i vårt samhälle och drabbar individer, stater och industrier. Klimatrelaterade risker är kopplade till de direkta och indirekta effekterna av klimatförändringarna samt även till den omställning som krävs för att hantera dessa. Fysiska klimatrisker som fler extrema väderhändelser (akuta) eller ökad nederbörd (kroniska) kan påverka Max Matthiessens lokala verksamhet. Det kan exempelvis medföra högre kostnader för el och värme. Klimatrelaterade risker kan leda till exempelvis osäkerhet på finansiella marknader på grund av prisvolatilitet och plötsligt ändrade förutsättningar. För att kunna möta detta krävs en väl utvecklad förståelse för exponering och beroenden. Klimatförändringar påverkar försäkringsbranschen och kräver att Max Matthiessen som förmedlare kan tillhandahålla sofistikerade och kvalificerade råd kring försäkringslösningar för att möta kunders förändrade behov.	Finansiella risker Marknadsrisker	Utökad förståelse för koncernens klimatrelaterade risker och möjligheter som helhet samt betydelsen för respektive affärsområde. Översyn och antagande av mål i linje med Parisavtalet om att begränsa uppvärmningen till 1,5 grader. Utveckling av en klimatarbetsplan. Integrering av hållbarhetsfaktorer i portföljförvaltningen och försäkringsdistributionen.

Hållbarhetsrelaterade möjligheter

Ökande behov av ekonomisk trygghet och hälsa

En åldrande befolkning skapar ett större behov för privatpersoner och arbetsgivare att se över pensions-sparande, försäkringsskydd och placeringar. Allt fler valmöjligheter vilar därför på 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 som kan leda till att försörjningsförmågan minskar eller upphör.

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

Hållbara konsumentpreferenser

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 med hållbarhetspreferenser kan vi ta tillvara på denna möjlighet.

Digitalisering och automatisering

Den ökade graden av digitalisering i samhället skapar möjligheter för oss att effektivisera vår verksamhet. Genom att investera i moderna, digitala lösningar kan tid frigöras från administrativa arbetsuppgifter. Vi kan även nå fler kunder och skapa flexibilitet i rådgivningen. En ökad andel digitala rådgivningsmöten minskar dessutom belastningen på miljön på grund av minskat resande i tjänsten.

Policy- och regelverksrelaterade förändringar

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

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

Anpassning och hantering av klimatförändringar

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

Risker och möjligheter i bolagets portföljer

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

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

Våra dialoger med intressenter

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

Intressentkategori	Så bedrivs våra dialoger	Så påverkas vårt hållbarhetsarbete
Ägare	<ul style="list-style-type: none"> Strukturerade samt informella dialoger och möten 	Våra ägare ställer krav på oss och vårt hållbarhetsarbete med förväntan om ett ständigt förbättringsarbete.
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Frekventa pulsmätningar och medarbetarenkäter Maxmöten (townhall) för hela bolaget Interna forum: <ul style="list-style-type: none"> Administratörsråd 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Regelbunden kontakt med Finansinspektionen och andra myndigheter 	Våra kontakter med myndigheter skapar en förståelse för utvecklingen inom regelpåverkande områden.
Bransch- och marknadsaktörer	<ul style="list-style-type: none"> 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. Under 2022 har branschen gemensamt diskuterat nyckelfrågor i samband med implementeringen av Disclosuresförordningen. Tillsammans med andra aktörer kan vi även driva olika frågor gentemot andra intressenter, exempelvis portföljbolag.
Samhälle och allmänheten	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation via egna och externa kanaler såsom vår nyhetssida, Max Newsroom, och våra hemsidor, samt via sociala medier som LinkedIn och Twitter 	Kontakter med allmänheten, marknadens uppfattning och samhällsklimatet är källor till information och inspirerar oss att utvecklas och söka lösningar på upplevda problem.

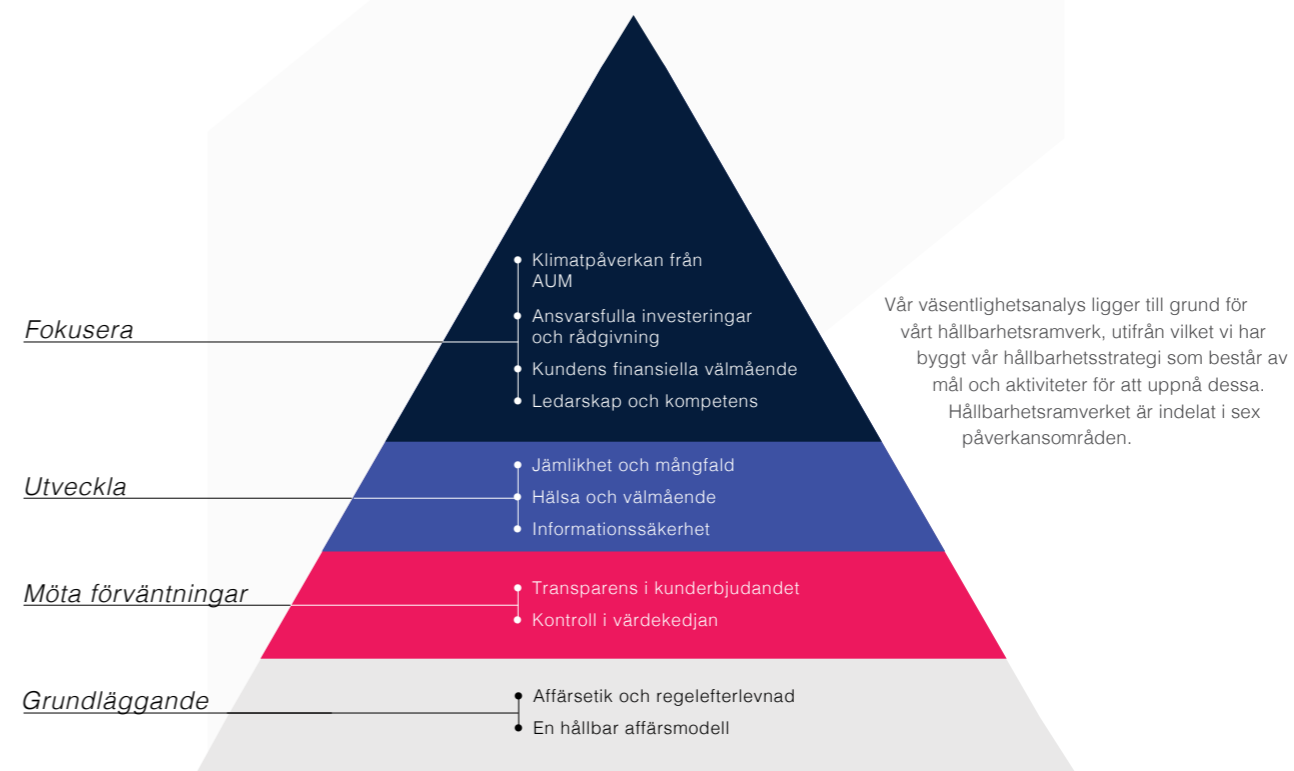


Väsentliga aspekter

Max Matthiessens hållbarhetsarbete grundar sig på en väsentlighetsanalys. Vår senaste väsentlighetsanalys genomfördes under hösten 2021 och 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 motsvarande de kategorier som beskrivs i tabellen på sidan intill.

Utifrån den initiala kartläggningen utvärderades och prioriterades respektive påverkansområde i workshops med koncernledningen och andra intressenter i termer av aspekternas betydelse och omfattning. Den slutgiltiga väsentlighetsmatrisen presenteras i en pyramid där samtliga aspekter är relevanta.

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



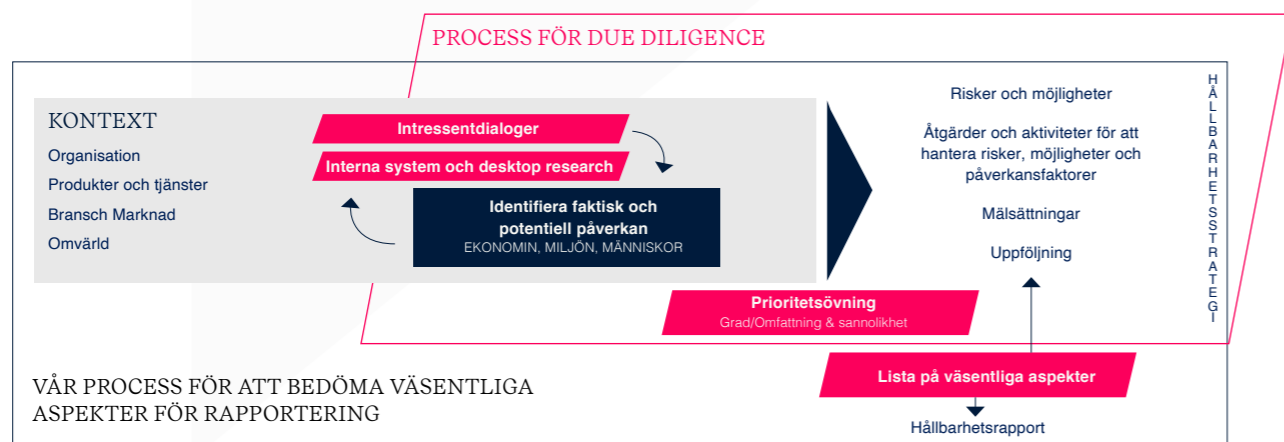
Bilden visar Max Matthiessens väsentlighetsmatris.

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

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



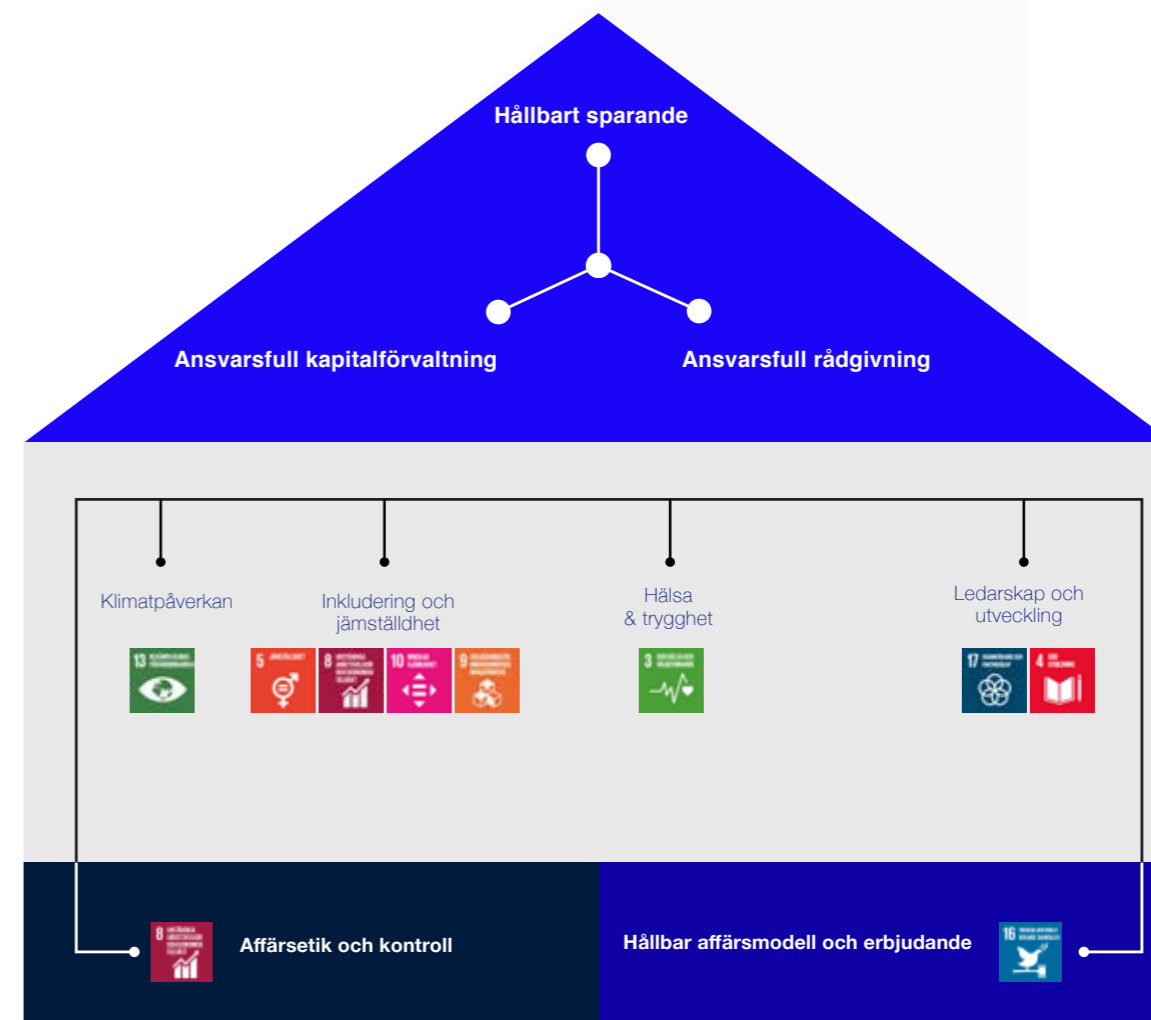
Den potentiella och faktiska påverkan som vi bidrar till medför i sin tur både risker och möjligheter. Bedömningen och hanteringen av risker, möjligheter och påverkansfaktorer är viktiga inslag i hållbarhetsarbetet, och hanteringen av negativ påverkan utgör en del av det som kallas för due diligence.

Under 2022 har vi arbetat med utvecklingen av våra Due Diligence-processer, inklusive:

- Integrering av due diligence inom de delar av verksamheten som har störst påverkan på hållbarhetsfaktorer, med initialt fokus på investeringsbeslutsprocesser för fondbolagen och koncernens värdepappersbolag
- Uppdatering av styrdokument för respektive bolag

Vårt ramverk för hållbarhet

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



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).

Det är vårt och allas ansvar att säkerställa att vi når dessa viktiga gemensamma mål. 2030 kallas årtiondet för handling, och det är dags för världen att leverera på de löften som givits. Vi kan inte längre vänta med att fatta viktiga beslut som förändrar och förbättrar hur vi bedriver vår verksamhet, gör investeringar eller utvecklar produkter. Vi har också en viktig uppgift i att berätta för våra kunder hur deras beslut påverkar möjligheterna till en hållbar utveckling.

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



Området	Globalt mål																	Globalt delmål	Hur vi bidrar		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		Verksamhet	Kund	
Hållbar affärsmodell och erbjudande																		✓	8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt och Samtliga globala mål	-en framtidssäkrad affär med sunda finanser och goda förutsättningar för stabil tillväxt och lönsamhet	-utveckla produkter som integrerar hållbarhetsrisker och hållbarhetsfaktorer samt information om hållbart sparande (alla mål)
Affärsetik och kontroll																		✓	16.4 Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden 16.5 Bekämpa korruption och mutor	-utbildning och uppföljning av verksamhetens regelefterlevnad -kontinuerlig utveckling av rutiner för KYC för att motverka penningtvätt och för anti-terrorisfinansiering	- informationsinsamling i samband med nya avtal -transparent och korrekt information till kund i informationsbroschyrer, produktfaktblad m.m.
Klimatpåverkan																		✓	13.1 Stärk motståndskraften mot och anpassningsförmågan till klimatrelaterade katastrofer 13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar	-skapa en förståelse för våra utsläpp i alla scope -åtgärder för att minska klimatpåverkan såsom elavtal med certifierad förnyelsebar energikälla -utveckling av investeringspolicyer i linje med vetenskapsbaserade mål för fossilt bränsle	-utveckla visualisering av hållbarhetsrelaterade upplysningar för en bättre förståelse för olika späralternativs klimat- och miljörelaterade påverkan
Inkludering och jämställdhet		✓	✓	✓	✓														5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande 8.10 Tillgång till bank och försäkrings tjänster samt finansiella tjänster åt alla 9.3 Underlätta tillgången till finansiella tjänster och marknader 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering 10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering	- skapa medvetenhet om gap inom organisationen -lansering av talangprogram -employer branding för att nå en bred palett av förmågor -insatser för att motivera kvinnor i organisationen till att söka ledande roller -successionsplanering	- digital innovation och utvecklad erbjudande för att nå flera medarbetare hos kundföretag
Trygghet och hälsa	✓																		3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa	- omfattande skydd och preventiva insatser för medarbetare välmående och hälsa -utvecklat program kring hållbara medarbetare	- hälsorådgivning och olika hälso- och vårdlösningar till kunder
Ledarskap och utveckling		✓																✓	4.4 Öka antalet personer med färdigheter för ekonomisk trygghet 13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar 17.16 Stärk det globala partnerskapet för hållbar utveckling	-utbildnings och kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare, inklusive inom hållbarhet	-utåtriktade aktiviteter för att öka kunskapen kring pensioner, försäkring och sparande -dialoger med samarbetspartners, leverantörer och branschen för att driva en hållbar utveckling i branschen

Kompletterande information om Max Matthiessens hållbarhetsrapportering

Hållbarhetsredovisningen följer det finansiella räkenskapsåret och omfattar perioden 1 januari till 31 december 2022.

Bolagets övergripande ambition med redovisningen är att den ska vara transparent och ge 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 2022 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 2021, publicerades den 15 juni 2022. Hållbarhetsredovisningen är inte granskad av extern tredje part.

GRI-index 2022

Uttalande om användning	Max Matthiessen har rapporterat enligt GRI Standarden för räkenskapsåret 2022
Tillämpning	GRI 1: Foundation 2021. Ingen sektorstandard har applicerats

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING	UNDANTAG		
			UNDANTAGNA KRAV	ANLEDNING	FÖRKLARING

Generella upplysningar

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. 53			
	2-4 Justering av information	Max Matthiessen rapporterade felaktigt 2021 att solceller har installerats på huvudkontorets tak. Projektet har blivit försenat och fastighetsägaren planerar genomföra detta under 2023.			
	2-5 Extern granskning	sid. 53			
	2-6 Verksamhet, värdekedja och affärsrelationer	sid. 8-9			
	2-7 Anställda	Se Ytterligare uppgifter om anställda, sid. 56			
	2-8 Arbetare som inte är anställda	Se Ytterligare uppgifter om anställda, sid. 56			
	2-9 Styrningsstruktur och sammansättning	Styrelsen består av tre oberoende ledamöter och tre representanter från ägarna, samtliga sedan 2020			
	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. 40-41			
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	sid. 40-41			

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING	UNDANTAG		
			UNDANTAGNA KRAV	ANLEDNING	FÖRKLARING
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-14 Högsta ledningsorganets roll i hållbarhetsrapportering	sid. 40-41			
	2-15 Intressekonflikter	Styrelseledamöter tillsätts enligt en strukturerad process där intressekonflikter bevakas.			
	2-16 Klagomålsmekanismer	sid. 18-19			
	2-17 Kollektiv kunskap hos det högst ledningsorganet	sid. 5; sid. 20			
	2-18 Utvärdering av det högsta ledningsorganets prestation i relation till påverkan	För närvarande appliceras ingen separat översyn av styrelsens arbete i relation till utvärdering av bolagets hantering av påverkan på hållbarhetsfaktorer			
	2-19 Ersättningspolicy	sid. 30	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. 30			
	2-21 Årlig kompensationsratio	sid. 30			
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	sid. 6-7			
	2-23 Policyåtaganden	sid. 40-41 Policyer finns tillgängliga på MaxMatthiessens hemsida			
	2-24 Förankring av policyåtaganden	sid. 40-41			
	2-25 Klagomålsmekanismer och processer för gottgörelse	sid. 18-19; sid. 41			
	2-26 Visselblåsning	sid. 19			
	2-27 Efterlevnad av lagar och regler	sid. 17			
	2-28 Medlemskap i organisationer	sid. 38			
2-29 Angreppssätt för intressentdialoger	sid. 48				
2-30 Kollektivavtal	Bolaget tillämpar individuell lönesättning				

Väsentliga aspekter

GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-1 Process för att beslut om väsentliga aspekter	sid. 49 Primärt utgår kartläggningen från bolaget och inte hela värdekedjan			
	3-2 Lista av väsentliga aspekter	sid. 49-50			

Ekonomisk utveckling

GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 12-15			
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. 45-46	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.			

Antikorruption

GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 16-21			
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamheter bedömda för korruptionsrelaterade risker	sid. 17			

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING	UNDANTAG		
			UNDANTAGNA KRAV	ANLEDNING	FÖRKLARING
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorrupsionspolicyer och processer 205-3 Bekräftade korruptionsincidenter and vidtagna åtgärder	sid. 17; 20-21 sid. 17			
Utsläpp					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 22-27			
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	sid. 23			
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	sid. 23			
	305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	sid. 23; sid. 27			
	305-4 Utsläppsintensitet	sid. 23; sid. 27			
	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	sid. 25-27			
	305-6 Utsläpp av ozonutnande substanser (ODS)				Information ej tillgänglig/ej komplett
	305-7 Kväveoxider (NOx), svaveldioxid (SOx) samt andra väsentliga utsläpp till luft	sid. 23			
Hälsa och säkerhet					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 32-35			
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Program för arbetsmiljö och företagshälsövård	sid. 33 Bolaget har en vårdförsäkring via Skandia			
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentutredning	sid. 33			
	403-3 Tjänster för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 32-35			
	403-4 Arbetarmedverkan, konsultation och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 32-35			
	403-5 Utbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	sid. 32-35			
	403-6 Hälsöfrämjande åtgärder	sid. 32-35 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. 32-35			
	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. 32-35			
	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	sid. 32-35			
Utbildning och kompetensutveckling					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 36-39			
GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016	404-1 Genomsnittligt antal timmar för utbildning per anställd	ca 40 timmar per år för rådgivare och administratörer			
	404-2 Program för kompetensutveckling och omplacering	Vi har erbjudit omplaceringsprogram för 3 individer under 2022			
	404-3 Andel av anställda med regelbunden prestation- och karriärutveckling	50%			
Mångfald och jämställdhet					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 28-31			
GRI 405: Mångfald och jämställdhet 2016	405-1 Mångfald i styrandeorgan och bland anställda	sid. 29			
	405-2 Ersättningsratio mellan kvinnor och män	sid. 30			

GRI STANDARD	UPPLYSNING	HÄNVISNING	UNDANTAG		
			UNDANTAGNA KRAV	ANLEDNING	FÖRKLARING
Ansvarsfull produktmärkning och marknadsföring					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 16-21			
GRI 417: Ansvarsfull produktmärkning och marknadsföring 2016	417-1 Kriterier för produktmärkning	Max Matthiessen AB och Max Matthiessen Värdepapper AB har upprättat och fastställt policyer vars syfte är att integrera hållbarhetsrisker i rådgivningen och/eller portföljförvaltningen till kund			
	417-2 Incidenter avseende information och produktmärkning	sid. 18			
	417-3 Incidenter avseende marknadsföring	sid. 18			
Kundskydd					
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021	3-3 Hantering av väsentliga aspekter	sid. 50; sid. 16-21			
GRI 418: Skydd av personuppgifter 2016	418-1 Kränkningar av kundintegritet och förlust av kunddata	sid. 19			

Ytterligare uppgifter om anställda

Totalt antal anställda inklusive agenter

2022	KVINNA	MAN	TOTAL
Antal anställda (head count 1 FTE)	274	326	600
Antal tillsvidareanställda (head count 1 FTE)	257	315	572
Antal visstidsanställda (head count 1 FTE)	1	2	3
Antal timanställda (head count 1 FTE)	16	9	25
Antal heltidsanställda (head count 1 FTE)	251	319	570
Antal deltidanställda (head count 1 FTE)	23	7	30

Totalt antal anställda exklusive agenter inklusive förvärv

2022	KVINNA	MAN	TOTAL
Antal anställda (head count 1 FTE)	266	312	578
Antal tillsvidareanställda (head count 1 FTE)	249	301	550
Antal visstidsanställda (head count 1 FTE)	1	2	3
Antal timanställda (head count 1 FTE)	16	9	25
Antal heltidsanställda (head count 1 FTE)	243	305	548
Antal deltidanställda (head count 1 FTE)	23	7	30

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i MM Holding AB,
org.nr 556421 - 0911

Uppdrag och ansvarsfördelning

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

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt 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.

Enligt efterföljande digital signering

Deloitte AB

Henrik Nilsson

Auktoriserad revisor



 MaxMatthiessen

Den här hållbarhetsrapporten har tagits fram av Honeybadger i samarbete med Max Matthiessen

Art Director – Ricardo Samaniego

www.honeybadger.se

www.maxm.se