

# Hållbarhetsredovisning 2020.



# Hållbarhet i siffror.

## Total energiförbrukning 2020 (2019)

**2,0** GWh  
(2,2 GWh)

## Totala växthusgasutsläpp 2020 (2019)

**153** ton CO<sub>2</sub>e  
(244 ton CO<sub>2</sub>e )

## Hälsosam arbetsplats 2020 (2019)

**2,5** procent sjukfrånvaro  
(3,6 procent)

## Jämställd arbetsplats 31 december 2020 (2019)

**36** procent kvinnor  
(36 procent)

## Växthusgasutsläpp per börsavslut 2020 (2019)

**2,6** g CO<sub>2</sub>e  
(8,6 g CO<sub>2</sub>e )

## Klimatkompensation 2020 (2019)

**110** procent  
(110 procent)

## Investeringar i hållbara fonder<sup>1</sup> 31 december 2020 (2019)

**36,9** miljarder kronor  
(28,9)

<sup>1</sup>Avser våra kunders sparande i fonder som har 4-5  
globes enligt Morningstars hållbarhetsbetyg

# Hållbarhet.

Hållbarhet är en central del av Nordnets verksamhet, och ett hållbart förhållningssätt går i linje med vårt övergripande syfte att demokratisera sparande och investeringar. Vi genomför aktiviteter och investeringar som främjar samhällsnyttiga mål och samtidigt förbättrar Nordnets långsiktiga konkurrenskraft.



**GLOBALA MÅLEN**  
för hållbar utveckling



Agenda 2030 och FN:s globala mål är världens mest ambitiösa ramverk för en hållbar utveckling. Som digital plattform inom sparande och investeringar kan vi bidra till målen genom att göra aktiviteter som inspirerar och påverkar, samt genom att bedriva en ansvarsfull och hållbar verksamhet. Av FN:s totalt 17 globala hållbarhetsmål har vi valt ut de sex mål som vi anser ligger närmast våra egna fokusområden, och på så sätt kopplat vårt eget arbete inom hållbarhet till de globala utmaningar vi står inför.

Vår hållbarhetsstrategi omfattar tre huvudsakliga områden:

## Demokratisera sparande och investeringar.

- Öka kunskapen om privatekonomi i samhället genom utbildning och opinionsbildning.
- Utveckla användarvänliga och pedagogiska digitala tjänster för sparande och investeringar.
- Bli ledande i Norden när det gäller hållbart sparande.

## Jämställdhet och mångfald.

- En jämnare könsfördelning inom sparande och investeringar.
- En arbetsplats präglad av jämställdhet och mångfald.
- Skapa en meningsfull yrkesmässig framtid för unga människor i Norden, såväl som andra grupper, där det finns potential att öka den digitala kunskapen.

## En ansvarsfull och hållbar verksamhet.

- Praktisera transparens, regelefterlevnad och en hög etisk standard i syfte att upprätthålla förtroendet för Nordnet och branschen i stort.
- Säkerställa en god arbetsmiljö sett till såväl fysisk som psykisk hälsa, utveckling och en engagerande kultur.
- Minska vår direkta påverkan på miljön och klimatet.

# Demokratisera sparande och investeringar.

Vår ambition är att ge privatsparare tillgång till samma verktyg, information och tjänster som professionella investerare, kombinerat med ett transparent förhållningssätt och låga kostnader. Detta gör vi genom att utveckla digitala användarvänliga produkter och tjänster, genom att engagera oss i den offentliga debatten om sparande och investeringar, samt utbildning för våra kunder.

## Utbildning och opinionsbildning inom privatekonomi.

Att utbilda inom privatekonomi är en viktig del av vårt syfte att demokratisera sparande och investeringar. Vi producerar engagerande innehåll som kan inspirera kring sparande, och distribuerar det i både egna och externa kanaler. Vi driver egna bloggar och poddar på alla marknader, och vår finska podcast #rahapodi blev under 2020 framröstad som Finlands bästa podd i kategorin "Näringsliv". Under coronapandemin har vi satsat extra på digitala seminarier och webbaserade kurser där vi utbildar och inspirerar deltagarna inom sparande och investeringar. Bland annat arrangerade vi en digital version av vårt flaggskeppsevent Nordnet Live som gästades av Nasdaqs VD Fredrik Ekström, Andra "Börshajen" Farhad, liberalernas ekonomisk-politisk talesperson Mats Persson, moderaternas ekonomisk-politisk talesperson Elisabeth Svantesson, Mellby Gårds VD Johan Andersson samt ett stort antal intressanta spararpersonligheter.

Ett exempel på hur vi förbättrar villkoren för spararna är vårt opinionsarbete för mer kundvänliga villkor inom pensionssparandet. I april 2021 träder en ny lag i kraft som innebär att ett kostnadstak för att flytta sitt pensionssparande kommer att införas, i linje med vad Nordnet har förespråkat. Andra exempel på frågor där Nordnet har engagerat sig för bättre spararvillkor under 2020 är bland annat möjligheten att delta i börsintroduktioner genom investeringssparkonto (ISK), förutsättningarna kring privat pensionssparande i Sverige och Norge, samt villkoren för spararna i det nya danska aktiesparkontot.



För oss är det viktigt att alla ska ha tillgång till privatekonomisk kunskap. Vi vill med våra insatser inom utbildning och opinionsbildning bidra till FN:s globala mål 4 *God utbildning för alla*.



Att främja ekonomisk inkludering i samhället, enligt FN:s globala mål 10 *Minskad ojämlikhet*, går i hand med vårt syfte att demokratisera sparande och investeringar. Vi vill inspirera alla oavsett bakgrund, kön eller ålder att ta kontroll över sin privatekonomi.

Investeringar i utbildning av allmänheten, KSEK	2020	2019	2018
<b>Kostnader för Nordnets utbildningsinsatser</b>			
Sparekonomerna	-6 156	-6 013	-6 982
Nordnet Live Stockholm	0	0	-5 570
Nordnetbloggen	-493	-459	-439
Podcast	-902	-834	-1 003
<b>Totala kostnader för utbildningsinsatser</b>	<b>-7 551</b>	<b>-7 306</b>	<b>-13 993</b>

I tabellen redovisas kostnader för utbildning av våra kunder och allmänheten. Nordnetbloggen är vår inspirationsplattform för sparande och investeringar i Sverige, Norge, Danmark och Finland. Kostnaden för Nordnetbloggen avser webhotellkostnader och personalkostnader i samband med drift. Podcasts avser produktionskostnader för att producera poddarna i Sverige, Norge, Danmark och Finland och kostnad för utrustning.

## Digitala och användarvänliga verktyg.

Under 2020 har vi lanserat ett stort antal uppdateringar och förbättringar av såväl webben som mobilappen. Bland annat har funktionerna för att teckna bolån, flytta pensionssparande samt välja fonder digitaliserats i allt högre grad och blivit mer användarvänliga. Under sommaren lanserade vi fyra indexfonder under eget namn, som till ett lågt pris täcker de största bolagen i USA respektive Europa, samt på tillväxtmarknaderna. Dessutom lanserades en globalfond.



Nordnet vill demokratisera sparande och investeringar och ge alla nordiska privatpersoner tillgång till en användarvänlig plattform för att kunna ta kontroll över sin ekonomi, i linje med det globala målet 8 *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*.

## Hållbart sparande.

### Hållbara fonder.

Vi erbjuder drygt 2 400 (2 250) fonder på våra respektive fondtorg. Utbudet består av fonder från såväl storbanker som mindre uppstickare, och spänner över olika typer av tillgångsslag, regioner, sektorer och förvaltningsstilar. Vi ger kunderna möjlighet att på egen hand välja ut de investeringsalternativ som passar dem bäst, och lyfter inte fram fonder som Nordnet tjänar mest på.

Vi redovisar varje år i vilken utsträckning våra kunder sparar i hållbara fonder. Sedan 2016 har vi använt oss av Morningstars hållbarhetsbetyg för att definiera vilka fonder som är hållbara. Vi erbjuder sparande i 799 (761) fonder som är märkta med fyra eller fem jordglober enligt Morningstars hållbarhetsindex. Hållbarhetsbetyget

utgår från hur väl de företag en fond investerar i arbetar med hållbarhetsfrågor. Totalt sparande i fonder med fyra till fem hållbarhetsglober har minskat något sedan 2019, och uppgick per den sista december 2020 till 37 (40) procent av det totala fondsparandet på Nordnet. Den relativa minskningen för sparande i hållbara fonder beror framför allt på det stora intresset från spararna under 2020 för techfonder, som i regel har tre hållbarhetsglober. Däremot har sparkapitalet i hållbara fonder ökat med 28 procent till 37 miljarder SEK.

### Funktioner för att investera hållbart.

På Nordnets hemsida tillhandhåller vi digitala verktyg som underlättar för spararna att investera mer hållbart, genom bland annat en filterfunktion där spararna kan filtrera bort oönskade innehav i fonder – exempelvis vapen och tobak – och välja fonder med låg klimatrisk. Under 2020 introducerade vi som första bank i Norden hållbarhetsdata och screeners för börshandlade fonder (ETF:er) på vår plattform. Hållbarhetsdatan omfattar klimatrisk, möjlighet att välja bort oönskade innehav, hållbarhetsbetyg samt rating inom parametrar som miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning. ETF:erna bedöms i sig själva och i relation till andra ETF:er inom samma kategori. Vi utvecklar kontinuerligt vårt produktutbud inom hållbara investeringar i linje med efterfrågan från spararna.

### Medlemskap i Norsif och Swesif.

Nordnet är medlem i branschorganisationerna Swesif och Norsif, båda motsvarigheter till den europeiska branschorganisationen Eurosif. Swesif och Norsif är oberoende nätverksforum för hållbara investeringar.

Sparande hos Nordnet, Mdr SEK	2020	2019	2018
<b>Nordnet kunders privatsparande</b>			
Nettosparande	82	21	23
<b>Totalt sparkapital</b>	<b>565</b>	<b>395</b>	<b>286</b>

Tabellen ovan visar Nordnets indirekta ekonomiska påverkan enligt GRI 203-2 i form av nettosparande samt totalt sparkapital. Nettosparande avser insatt kapital minus uttaget kapital.

Sparande i fonder märkta med Morningstars hållbarhetsglober hos Nordnet, Mdr SEK	2020	2019	2018
<b>Nordnet kunders privatsparande i fonder klassificerade enligt Morningstars hållbarhetsbetyg</b>			
Totalt sparande i fonder med 4-5 hållbarhetsglober	37	29	16
Andel fondsparande i fonder med 4-5 hållbarhetsglober	37%	40%	31%

Tabellen ovan visar totalt sparande i fonder märkta med hållbarhetsglober 4-5 enligt Morningstars hållbarhetsbetyg, samt andelen av det totala fondsparandet som sker i dessa fonder jämfört med Nordnets totala utbud av fonder.

# Jämställdhet och mångfald.

På Nordnet arbetar vi aktivt med att skapa större jämställdhet bland privatspararna. Att ge alla möjlighet att starta ett sparande och ta kontroll över sin ekonomi är en grundläggande förutsättning för att demokratisera vår bransch. För oss är det även viktigt att vara en jämställd arbetsplats och att ge lika möjligheter inom företaget. En organisation rik på mångfald ser vi som en tillgång som genererar värdefulla idéer och bidrar till en inkluderande kultur.

## Jämnare könsfördelning inom sparande och investeringar.

Nordnetns kundbas består till majoriteten av män, som också i allmänhet har ett större sparande placerat på börsen. Vi vill vara med och bidra till att fler kvinnor sparar på börsen och öka jämställdheten på aktiemarknaden. Att inspirera kvinnor till att investera på börsen gör vi bland annat via våra sparekonomer och talespersoner, men också via partnerskap. Under 2020 var 34 procent av alla nya kunder kvinnor, att jämföra med knappt 30 procent i kundbasen för ett år sedan.

### Samarbete med Girls Invest i Finland.

I vårt partnerskap med influencerduon "Girls Invest" ("Mimmit sijoittaa") arrangerar vi föreläsningar och nätverksträffar för aktieintresserade unga kvinnor. Under 2020 var temat hållbara investeringar tillsammans med experterna Julia Thurén, journalist, bloggare

och skribent, och Kaisa Kurittu, Senior Sustainability Agent. 200 kvinnor samlades till första eventet i februari och fick inspiration till hur man kan spara i hållbara fonder och ETF:er samt välja aktier på temat. Eventet var mycket populärt och biljetterna såldes ut på ett par timmar. Ytterligare två event på samma tema var planerade under året men blev inställda på grund av coronapandemin.

## Fler kvinnor till en karriär inom fintech.

Fintech-branschen är en mansdominerad bransch. Därför vill vi påverka branschen och göra den mer attraktiv för kvinnor att söka sig till. Vi gör detta på flera olika sätt, bland annat genom att jobba aktivt med att öka andelen kvinnor i våra rekryteringsprocesser, men också genom vårt karriärnätverk Power Women in Tech.

Läs mer om Nordnets interna arbete inom jämställdhet och mångfald på sidorna 13-14.

"Tillsammans med "Girls Invest" arrangerar vi föreläsningar och nätverksträffar för aktieintresserade unga kvinnor."



200 kvinnor samlades under en nätverksträff i samarbete med influencerduon "Girls Invest". Tillsammans strävar vi efter att skapa en mer jämställd aktiemarknad och öka kvinnors intresse för sparande och investeringar.



”Power Women in Tech är Nordnets karriärnätverk för kvinnor inom fintech som startades under 2018 och har cirka 2 500 medlemmar.”

#### Power Women in Tech, Sverige.

Power Women in Tech är Nordnets karriärnätverk för kvinnor inom fintech som startades under 2018 och har cirka 2 500 medlemmar. Nätverket är en mötesplats för kvinnor som jobbar inom fintech eller har planer på en karriär inom området. Under våra träffar samlar vi kvinnliga förebilder i branschen och ger våra medlemmar tillgång till värdefullt erfarenhetsutbyte. I november 2020 arrangerade vi vår första digitala Power Women in Tech, ett format som blev en succé. Mer än 1 500 kvinnor deltog digitalt i eventet och inspirerades av kvinnliga ledare från Storytel, Amazon, Kry, Nox och Bonnier News.

#### Skapa en meningsfull yrkesmässig framtid för unga människor i Norden.

Att attrahera rätt kompetens inom tech är en framgångsfaktor för att vi ska kunna fortsätta stärka vårt kunderbjudande som digital plattform. Därför vill vi vara med och bidra till ökat digitalt lärande i samhället, och stötta unga personer att lära sig programmering tidigt.

#### Kodcentrum, Sverige.

Nordnet samarbetar med organisationen Kodcentrum, för att inspirera barn till digitalt skapande. Vi bidrar både ekonomiskt och arrangerar träffar som exempelvis kid hackathons. Tillsammans med Kodcentrum, kan vi bidra till digital utveckling och sänkta barriärer för barn att göra en framtida karriär inom programmering. De aktiviteter som var planerade under 2020 ställdes in på grund av coronasituationen. Samarbetet med Kodcentrum fortsätter dock och under 2021 kommer vi genomföra gemensamma aktiviteter i nya format.



Kvinnor ska ha samma rättigheter som män och lika rätt till ekonomiska resurser. Genom att inspirera kvinnor till spara mer på börsen, ämnar vi till att bidra till FN:s globala mål 5 *Jämställdhet*.



Genom att engagera oss inom digitalt lärande för unga personer, vill vi inspirera unga till en framtida sysselsättning i enlighet med FN:s globala mål 8 *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*.

# En ansvarsfull verksamhet.

Nordnet strävar efter att bedriva en ansvarsfull verksamhet och att skapa ett så positivt avtryck som möjligt på de marknader vi verkar. Våra ledstjärnor är transparens, en hög etisk standard samt spararnytta i alla delar av erbjudandet.

## Värderingar.

Våra värderingar passion, enkelhet och transparens genomsyrar allt vi gör. Med en positiv attityd och hög energi anstränger vi oss lite extra för att skapa nöjda och lojala kollegor och kunder. Vi tror att användarvänliga finansiella produkter, en rak och enkel kommunikation, samt moderna sätt att arbeta skapar engagemang och aktivitet. Genom att säga som det är och vara öppna, tillgängliga och ärliga såväl internt som externt, bygger vi förtroende och skapar en inkluderande kultur.

## Interna riktlinjer.

Som bank och försäkringsbolag är det viktigt att bedriva en etisk och ansvarsfull verksamhet, säkerställa god styrning och kontroll, samt förebygga risker. Ansvaret för att Nordnets etiska riktlinjer uppdateras årligen vilar ytterst på styrelsen. Nordnets kontrollfunktioner följer regelbundet upp verksamheten, samt granskar årligen interna styrdokument.

För att skapa förtroende för Nordnets verksamhet, är det viktigt att alla medarbetare känner till och agerar utifrån våra etiska riktlinjer och vår uppförandekod. För att säkerställa god kännedom om de regler som finns avseende etik, sekretess och penningtvätt genomförs interna utbildningar inom dessa områden årligen. Under 2020 signerade 83 procent av våra medarbetare Nordnets uppförandekod. Vidare ges utbildning inom andra områden, till exempel informationsgivning, klagomålshandling samt marknadsmissbruk för de medarbetare som särskilt berörs av dessa områden.

Alla anställda förväntas följa befintliga regler och riktlinjer inom antikorruption. Inga incidenter rörande korruption har rapporterats in under året eller upptäckts genom Nordnets kontrollprocesser och system.

Vissa medarbetare i den svenska verksamheten, till exempel våra mäklare, behöver ha Swedsec-licens. Nordnet uppmuntrar även andra medarbetare att utbildas sig för att uppfylla licenskraven, i syfte att höja kompetensen och öka kvaliteten i kontakten med

kunderna. Motsvarande licensieringskrav finns även för vissa roller i Nordnets danska, finska och norska verksamhet. Vid utgången av 2020 var 115 av våra medarbetare Swedsec-licensierade, vilket är drygt en femtedel av antalet anställda i Sverige.

## Främja god affärsetik.

Nordnet är medlem i Svensk Värdepappersmarknad samt Svenska Bankföreningen och följer riktlinjerna för hantering av etiska frågor i banker och försäkringsbolag. Nordnets verksamhet är till stor del beroende av förtroende från kunder, tillsynsmyndigheter och andra intressenter. Omständigheter som kan skada detta förtroende kan även potentiellt skada Nordnets verksamhet. Därför är det av yttersta vikt att Nordnet bland annat identifierar och hanterar potentiella intressekonflikter; ett område där vi årligen genomför workshops och utbildning.

För att fånga upp potentiella eller faktiska händelser som bryter mot Nordnets etiska regler, har Nordnet, förutom tydliga interna eskalerings- och rapporteringsvägar, även inrättat en visselblåsarfunktion där medarbetare anonymt kan rapportera överträdelser. Under 2020 rapporterades två potentiella överträdelser via denna funktion. Dessa händelser har hanterats.

## Motverka ekonomisk brottslighet.

Aktörer i finansbranschen löper en större risk att beröras av viss ekonomisk brottslighet som till exempel penningtvätt, bedrägerier, otillbörlig marknadspåverkan eller insiderhandel. Förekomsten av sådan brottslighet och överträdelser kan skada Nordnets varumärke och våra intressenters uppfattning om oss som organisation. Nordnet arbetar långsiktigt för att säkerhetsställa att god affärsetik, transparens och förtroende finns i våra relationer med kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och övriga intressenter. Nordnet genomför kontinuerlig monitorering för att upptäcka misstänkta beteenden och transaktioner som kan indikera brottslig verksamhet. Enligt lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism måste Nordnet ha god kundkännedom om sina kunder, samt kontinuerligt





övervaka kunders transaktioner för upptäcka transaktioner som kan misstänkas ha samband med penningtvätt, finansiering av terrorism eller annan brottslighet. Mot denna bakgrund har Nordnet system och rutiner på plats för att upptäcka dylika transaktioner och rapportera dessa till relevant myndighet. Nordnet genomför också kontinuerligt riskbedömningar av kunder, tjänster och produkter. Vidare genomgår samtliga anställda årligen obligatorisk utbildning avseende frågor rörande penningtvätt och finansiering av terrorism.



Genom att motverka finansiell brottslighet, korrup­tion och bidra till ett säkrare samhälle, kan Nordnet påverka FN:s globala mål 16 *Fredliga och inkluderande samhällen*.

## Personlig integritet.

Nordnet lägger stort fokus på att värna kunders och medarbetares integritet, samt på hanteringen av personuppgifter. Utifrån Dataskyddsförordningen (GDPR) ser vi kontinuerligt över hur vi hanterar personuppgifter i verksamheten, vilket bland annat innebär att vi vid utveckling av nya produkter eller tjänster gör en konsekvensbedömning avseende hanteringen av personuppgifter och även har processer för att bygga in dataskydd i utveckling av nya system. Alla kunder och anställda har rätt att få information om vilka uppgifter vi hanterar om dem samt hur och varför vi använder dem. Vidare har ett antal interna styrdokument upprättats för att säkerställa att personuppgifter hanteras på ett korrekt sätt. Vi har även utsett ett dataskyddsombud som övervakar hanteringen av personuppgifter i verksamheten. Mer information om hur vi hanterar

personuppgifter finns på nordnet.se och motsvarande sajter i de övriga länder vi har verksamhet.

## Informations- och IT-säkerhet.

För Nordnet är korrekt och säker hantering av information en grundpelare för att bibehålla förtroendet från kunder, myndigheter, ägare och samarbetspartners. För att kunna upprätthålla förtroendet och tillvarata digitaliseringens möjligheter krävs ett strukturerat informations- och IT-säkerhetsarbete, som är integrerat i hela vår verksamhet. Det säkerställer vi genom att:

- Ledningen och styrelsen är engagerade i utformningen av bolagets säkerhetsstrategi
- Nordnets säkerhetskontroller utvärderas och förbättras löpande
- Nordnet deltar i nationella och nordiska samverkansaktiviteter för att stärka säkerheten i samhället
- Det finns en process för att godkänna väsentliga förändringar i verksamheten
- Våra IT-system övervakas 24/7, årets alla dagar
- Vår personal genomgår säkerhetsutbildningar

För att ytterligare stärka Nordnets informations- och datasäkerhet har ett antal förbättringsåtgärder genomförts under 2020. Exempelvis har vi stärkt säkerheten för våra system, utbildat personalen i skydd mot hot och våld och granskat leverantörers arbete med säkerhet.

Läs om hur vi arbetar med att vara en ansvarsfull arbetsgivare samt vår påverkan på klimatet på sidorna 10-14 respektive 15-17.



## Medarbetare.

Våra medarbetare är det viktigaste vi har och nöjda medarbetare är nyckeln till vår framgång. För att medarbetarna ska trivas arbetar vi aktivt med att skapa en engagerande arbetsplats, där hälsa, jämställdhet och mångfald är prioriterade områden. Vi ser mångfalden bland våra medarbetare som en tillgång som skapar kreativitet och innovation, samt bidrar till en engagerande och utvecklande kultur.

### En utvecklande arbetsmiljö med en värderingsdriven kultur.

Inspirerande, utvecklande och roligt! Så vill vi att det ska kännas när man arbetar på Nordnet. Våra värderingar passion, enkelhet och transparens genomsyrar allt vi gör, från kontakt med våra kunder till produktinnovation och samarbete mellan avdelningar internt. För att vi ska kunna leva upp till vår vision och våra värderingar, vill vi skapa en arbetsplats där varje individ ser en stor potential för personlig utveckling, och där mångfald är en tillgång. Vi är övertygade om att det leder till kreativitet, innovation, engagemang och goda resultat.

Nordnet har sedan starten 1996 varit en utmanare i branschen och vårt syfte att demokratisera sparande och investeringar är lika starkt nu som då. Utmanar-

rollen och vårt övergripande syfte har skapat en stark kultur där våra medarbetare har stort utrymme att påverka vår verksamhet, oavsett vad de jobbar med. För att uppnå vår vision att bli förstahandsvalet för sparare och investerare i Nordnet krävs det att vi hela tiden fortsätter att utmana och tänka nytt, mot målet att bygga den bästa plattformen för sparande och investeringar. Vi vill att arbetsmiljön och kulturen på Nordnet ska präglas av samarbete, prestigelöshet och inkludering. Det gör våra medarbetare kreativa, delaktiga i vår verksamhet och benägna att göra sina röster hörda i olika sammanhang. Samtidigt vill vi att vår arbetsplats ska präglas av en familjär, varm och avslappnad atmosfär där våra medarbetare känner sig som hemma och trygga med att utveckla sin fulla potential.

### Personlig utveckling.

Nordnet arbetar långsiktigt för att skapa en attraktiv arbetsmiljö för att kunna stärkas som organisation och leverera värde till våra kunder. Det gör vi framför allt genom att erbjuda spännande arbetsuppgifter och individuell utveckling för våra medarbetare.

Alla medarbetare har regelbundna personliga utvecklingssamtal med sin närmaste chef, minst tre gånger per år. Vid sidan av personliga resultatmål summerar Nordnets värderingar de beteendemål vi strävar efter, och är centrala i all form av utvärdering och återkoppling.

Vi arbetar också kontinuerligt med ledarskapsutveckling genom vårt koncernövergripande ledarskapsforum Nordnet Forum for Leaders, där fokus är att skapa samsyn, energi och gemensamt engagemang runt strategi och ledarskap. Forumet utvecklar våra ledare och ökar integrationen mellan olika kontor och olika team. Utöver det har vi behovsanpassad utbildning av Nordnets ledare i exempelvis arbetsmiljö, rekrytering och kollektivavtalsfrågor.

### En attraktiv arbetsplats.

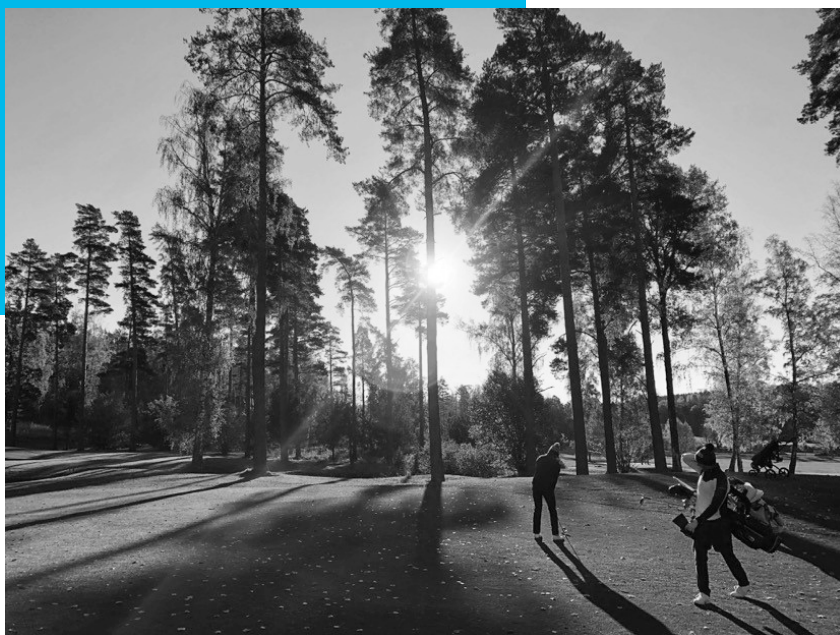
Nordnet är beroende av att attrahera, utveckla och behålla duktiga talanger för att uppnå våra mål som organisation. Som digital plattform för sparande och

investeringar finns ett särskilt behov av personal inom attraktiva kompetensområden som tech och produktutveckling. Därför jobbar vi aktivt med att skapa en attraktiv arbetsplats och stark kultur genom engagerande medarbetarkommunikation, hälsofrämjande aktiviteter och forum för kreativ utveckling inom tech, som exempelvis hackathons med våra medarbetare. Vi genomför medarbetarundersökningar kvartalsvis för att fånga upp feedback och vilka områden vi behöver förbättra oss inom, samt mäter medarbetar-nöjdhet (eNPS).

I vår rekryteringsprocess eftersträvar vi att anställa en mix av både juniora och seniora kandidater. Vi har en relativt låg medelålder på 36,5 år i vår personalstyrka och många av våra medarbetare är i början av sina karriärer. Nordnet är en arbetsplats där unga talanger får en chans att utvecklas och växa, vilket gör våra medarbetare eftertraktade. Många väljer att utvecklas vidare i nya roller inom företaget och andra går vidare till nya utmaningar utanför Nordnet. Vår HR-funktion har avslutssamtal med medarbetare som slutar på Nordnet, och resultatet används för att göra oss till en attraktivare arbetsgivare. Personalomsättningen var 13 (26) procent för koncernen under 2020, exklusive vikarier och timanställda. Vi mäter personalomsättningen genom beräkningen: antalet avgångar dividerat med medelantalet anställda under perioden.

Personalomsättning	2020		2019		2018	
	Anställda (st)	Kvinnor (%)	Anställda (st)	Kvinnor (%)	Anställda (st)	Kvinnor (%)
<b>Nyanställningar under året</b>						
Under 30 år	163	42%	105	33%	113	41%
30 - 50 år	73	26%	75	32%	89	37%
Över 50 år	4	50%	20	60%	8	50%
<b>Totalt antal nyanställningar</b>	<b>240</b>	<b>38%</b>	<b>200</b>	<b>36%</b>	<b>210</b>	<b>40%</b>
Andel nyanställda	34%		33%		35%	
<b>Personer som slutat under året</b>						
Under 30 år	65	31%	99	32%	82	35%
30 - 50 år	46	37%	93	42%	89	36%
Över 50 år	8	63%	14	50%	7	57%
<b>Totalt antal avgångar</b>	<b>119</b>	<b>35%</b>	<b>206</b>	<b>38%</b>	<b>178</b>	<b>37%</b>
Andel som avslutat anställning	17%		34%		30%	

Tabellen visar den totala personalrörelsen, inklusive vikarier och timanställda. Nordnet har en naturligt hög personalrörelse bland timanställda som ofta är yngre personer.



"En viktig del av vårt hållbarhetsarbete är att ha en sund arbetsmiljö för våra medarbetare."

### En hälsosam arbetsplats under en pandemi.

2020 har varit omställningens år när det kommer till hälsa och nya arbetssätt. Att säkerställa en sund arbetsmiljö för våra medarbetare har aldrig varit viktigare än nu. Majoriteten av våra medarbetare har jobbat hemifrån sedan pandemin bröt ut i början av 2020, vilket ställer stora krav på såväl fysisk som psykisk hälsa och ergonomi. För att följa upp hur våra medarbetare mår har vi adderat fler medarbetarundersökningar under året. Enligt mätningarna upplever merparten av våra medarbetare att distansarbete fungerar på ett tillfredsställande sätt. De utmaningar som främst har identifierats med nuvarande arbetsmodell handlar om kreativitet och dagligt nätverkande. Eftersom det inte går att förutsäga hur länge pandemin kommer att fortsätta, måste vi fortsätta att jobba långsiktigt för att säkerställa en god arbetsmiljö även hemifrån.

#### Fysisk hälsa och ergonomi.

Redan innan pandemin arbetade vi aktivt med olika hälsofrämjande aktiviteter för att upprätthålla en hälsosam arbetsplats och minska sjukfrånvaron bland våra medarbetare. Bland annat har vi en Nordic Wellness

Committee som driver initiativ i syfte att engagera medarbetarna i fysiska aktiviteter. Under pandemin har vi ställt om och arrangerat aktiviteter som gruppträning online och utomhus i olika former.

För att säkerställa god ergonomi hemifrån har våra medarbetare kunnat beställa hem höj- och sänkbara skrivbord, arbetsstolar och externa skärmar. Vi delar kontinuerligt tips och exempel på best practice på hur man skapar en optimal arbetsstation i hemmiljö samt förslag på rutiner som främjar hälsan.

En gång per år skickar vi ut en arbetsmiljöenkät där samtliga medarbetare anonymt får ge sina åsikter om arbetsplatsen. Vi har även arbetsmiljöombud som samverkar med HR i en arbetsmiljökommitté. Till arbetsmiljöombudet kan medarbetarna komma med utvecklingsförslag gällande arbetsmiljöfrågor. Kommittén sammanträder en gång per kvartal, och deras arbete pågår löpande.

Sjukfrånvaro	2020	2019	2018
<b>Andel sjukfrånvaro för respektive land</b>			
Sverige	2,5%	3,7%	2,0%
Norge	2,8%	2,7%	2,2%
Danmark	2,3%	5,4%	5,2%
Finland	1,7%	2,2%	2,3%
<b>Genomsnitt Nordnet</b>	<b>2,5%</b>	<b>3,6%</b>	<b>2,2%</b>

Tabellen visar våra anställdas sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron fördelar sig jämnt mellan män och kvinnor i bolaget. Sjukfrånvaron har sjunkit med 6 procent totalt i koncernen sedan 2019, vilket kan förklaras av att fler arbetar hemifrån än tidigare. Nordnet erbjuder alla medarbetare i Sverige en hälsoförsäkring kallad Hälsoslussen hos Skandia, för att förebygga sjukskrivningar och stress. I hälsoförsäkringen ingår förebyggande åtgärder som samtalsterapi, sjukgymnastik och arbetsterapi, ergonomi, yrkeslivsplanering och tillgång till specialitälkare. Hälsoslussen kan nyttjas anonymt av våra medarbetare om det önskas. Liknande hälsoförsäkringar finns för medarbetare i Norge, Danmark och Finland.

### Nordnet Unite enar våra medarbetare över Norden.



Under hösten 2020 skapade vi konceptet "Nordnet Unite" med syfte att stärka kontakten mellan våra medarbetare och främja en hälsosam livsstil när många av oss jobbar

hemifrån. Namnet "unite" syftar till att stärka vår Nordnet-anda, samarbete över avdelningar och länder, och motivera varandra. Under hösten har vi arrangerat allt ifrån digitala bokklubbar, e-sportturnering, till vandring i mindre grupper. Aktiviteterna har anpassats efter lokala regler och med coronasäkerhet i åtanke.

### Bättre genom mångfald och jämställdhet.

Vi strävar efter att alla medarbetare ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vi fortsätter att

arbeta målinriktat och medvetet med både mångfald och jämställdhet, och vår övergripande målbild är en 50/50-fördelning mellan kvinnor och män, dock med ett toleransintervall på +/- 10 procent åt något håll. För 2021 och framåt har vi antagit principen om att för varje man som anställs på Nordnet, rekrytera minst en kvinna. Vid varje lönerevision ser vi över löneskillnader ur ett jämställdhetsperspektiv och beaktar särskilt principen lika lön för lika arbete.

Eftersom vårt koncernspråk är engelska, behöver majoriteten av de personer vi rekryterar inte behärska något av våra nordiska språk, vilket ökar våra möjligheter att hitta rätt kandidater. Vid rekrytering till vissa lokala tjänster, likt kundservice, krävs kunskap i det lokala språket. Vi strävar efter att ha övertikt mot det underrepresenterade könet i de olika stegen av rekryteringsprocessen – i allt från första urvalet till slutkandidater. Våra rutiner vid rekrytering hjälper oss också att undvika omedvetna ställningstaganden kopplat till diskrimineringsgrunderna. Vi tror fortsatt

Kollektivavtal	2020	2019	2018
<b>Anställda som omfattas av kollektivavtal (%)</b>			
Andel medarbetare med kollektivavtal	88%	86%	85%

Samtliga medarbetare i Finland och Sverige omfattas av kollektivavtal inklusive anställningskategorier som visstidsanställda och vikarier. Nordnet avser att teckna kollektivaavtal för samtliga medarbetare i Danmark under 2021.

Löneskillnad på Nordnet	2020	2019	2018
<b>Kvinnornas lön i procentuell andel av männens</b>			
Ledning (exkl. vd och 1 konsult i koncernledningen)	105%	111%	107%
Samtliga medarbetare (exkl. ledning)	87%	88%	88%

Tabellen visar per sista december 2020 kvinnors genomsnittliga lön som procentandel av den genomsnittliga lönen för män i olika personal-kategorier. Beräkningen inkluderar avgångsvederlag. Vi arbetar aktivt efter vår jämställdhetsplan och jämställdhetspolicy för att minska skillnaderna.



på att en ökad andel kvinnor i rekryterande ställning främjar utvecklingen mot bättre jämställdhet på lång sikt.

I Nordnets jämställdhetspolicy och Equal Opportunities policy står tydligt att alla medarbetare har rätten att behandlas med respekt och att allas rätt till integritet ska värnas. Ovälkomna närmanden av sexuell natur, diskriminering och andra former av trakasserier är förbjudna på arbetsplatsen. Inga fall av diskriminering rapporterades under 2020.

Cirkeldiagrammen visar könsfördelningen och åldersfördelningen på Nordnet. 64 (64) procent av de anställda per den sista december 2020 är män och 36 (36) procent är kvinnor. Könsfördelningen varierar mellan olika personalkategorier. Administrativa funktioner har en högre andel kvinnor, medan andelen män är högre bland exempelvis IT-personal. Majoriteten av de anställda, 52 (54) procent, ingår i åldersspannet 30–50 år.

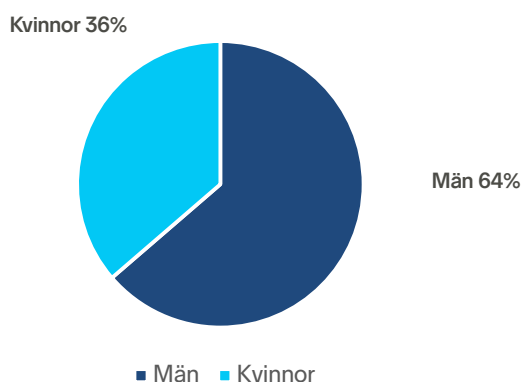
Andelen kvinnor i chefspositioner har ökat med 4 procentenheter sedan 2019. Per den sista december 2020 var 38 procent av våra chefer med personalansvar kvinnor, att jämföra med 34 procent 2019 och 47 procent 2018.

Andelen kvinnor i ledningsgruppen är 30 procent, vilket är oförändrat sedan 2019. Per den 31 december 2020, bestod Nordnets ledningsgrupp av sju män och tre kvinnor, och styrelsen bestod av sex män och två kvinnor. Andelen kvinnor vid nyrekryteringar har ökat med två procentenheter i jämförelse med 2019.

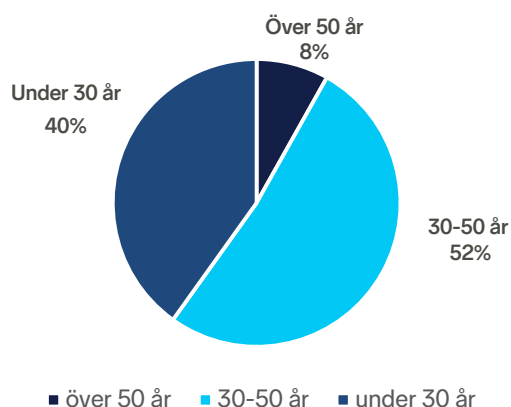


För oss är det viktigt att skapa en arbetsplats som präglas av både jämställdhet och mångfald. Vi jobbar aktivt med att rekrytera fler kvinnor till alla beslutsnivåer, i linje med FN:s globala mål 5 *Jämställdhet*.

### Könsfördelning



### Åldersfördelning



# Miljö och klimat.

Nordnets affärsmodell är digital. Med en skalbar digital plattform, fler automatiserade och digitala kundresor och processer, samt avsaknaden av fysiska bankkontor kan vi begränsa vår påverkan på miljön. Vi klimatkompenserar för våra växthusgasutsläpp och är klimatpositiva i bemärkelsen att vi kompenserar för mer utsläpp än vi producerar.

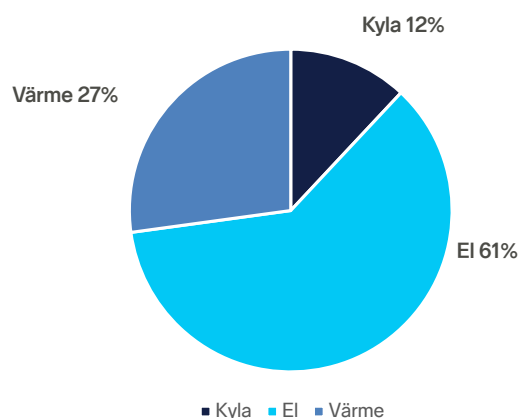
För att minska vår direkta påverkan på miljön och klimatet strävar vi efter att driva våra kontorslokaler av 100 procent förnyelsebar energi, minska vår pappersanvändning och återvinna avfall. Vår affärsmodell kräver inga fysiska bankkontor och kontakten med våra kunder sker i huvudsak digitalt och via telefon. Det gör att vi i grunden är resurseffektiva och att vår miljöpåverkan är relativt liten. Vi bedömer därför riskerna i miljöhänseende som små. Av denna anledning har vi inte en formell process kring miljöstyrning, utan följer i detta avseende de riktlinjer som sätts upp i vår hållbarhetspolicy.

## Energieffektiva banktjänster.

Nordnets största direkta miljöpåverkan kommer från energiförbrukningen i de servrar som dygnet runt driver våra tjänster. Under 2020 förbrukade vi cirka 1 951 (2 197)<sup>1</sup> MWh för driften av vår IT-infrastruktur och förbrukning av el, värme och kyla på våra kontor. Det är ungefär lika mycket som 78 (88) normalvillor i Sverige förbrukar under ett år.

Nordnets energiintensitet uppgick till 0,03 (0,08) kWh per børsavslut, vilket är en minskning med 57 procent i jämförelse med föregående år.

## Energiförbrukning per energislag



Genom vår digitala affärsmodell, val av förnyelsebara energiavtal och strävan att minimera kontorsavfall, kan vi minska vårt ekologiska avtryck. Detta kan bidra till FN:s globala mål 12 *Hållbar konsumtion och produktion*.

Nordnets energiförbrukning	2020	2019 <sup>1</sup>	2018 <sup>1</sup>
<b>Indirekt energiförbrukning, MWh</b>			
El, varav 91% förnyelsebar energi	1 187	1 246	1 452
Fjärrvärme, varav 85% förnyelsebar energi	530	672	570
Fjärrkyla, varav 100% förnyelsebar energi	234	279	270
<b>Totalt</b>	<b>1 951</b>	<b>2 197</b>	<b>2 291</b>

Tabellen visar energiförbrukning för att värma och kyla lokaler och driva utrustning.

<sup>1</sup> Energiförbrukningen för 2019 och 2018 har justerats på grund av att elförbrukningen på huvudkontoret på Kungsholmen var felaktigt beräknad för dessa år.

"Nordnets verksamhet  
är klimatpositiv –  
vi kompenserar för  
mer utsläpp än vi  
producerar"





## Vår klimatpåverkan.

Vårt mål är att ha en så liten påverkan på miljön som möjligt. Varje år mäter vi och klimatkompenserar för våra växthusgasutsläpp inklusive medarbetarnas pendling. Vår policy är att kompensera för mer än vad vi släpper ut, 110 procent, vilket betyder att vi har en positiv inverkan på klimatet i relation till våra direkta utsläpp. Kompensationen sker genom trädplantering i samarbete med småbrukare i Bolivia. Projektet som heter ArBolivia är certifierat i enlighet med Plan Vivo. Förutom klimatnytta ger projektet värdefulla sociala och ekologiska mervärden.

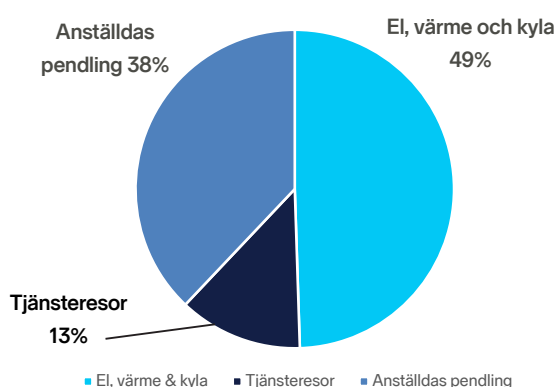
Vi rapporterar årligen våra utsläpp av växthusgaser enligt the Greenhouse Gas Protocol, det internationellt vanligaste ramverket för frivillig rapportering av växthusgaser. Våra växthusgasutsläpp har minskat betydligt under 2020. Den främsta förklaringen är omställningen i arbetsmodell, där merparten av våra medarbetare till följd av coronapandemin har arbetat hemifrån stora delar av året. Detta har resulterat i en drastisk minskning av tjänsteresor och pendling till och från kontoret. 2020 uppgick Nordnets totala utsläpp av växthusgaser till 153 (244) ton CO<sub>2</sub>e, vilket är en minskning med 37

(4) procent jämfört med 2019. Utsläpp från våra medarbetares pendling till och från jobbet minskade med 33 (4) procent. Utsläpp från tjänsteresor minskade med 74 procent under 2020. Utsläpp av växthusgaser på vår plattform var 2,6 (8,6) g CO<sub>2</sub> per avslut vilket innebär en minskning med 70 (12) procent från föregående år.

### Kommande regelverk inom hållbarhet.

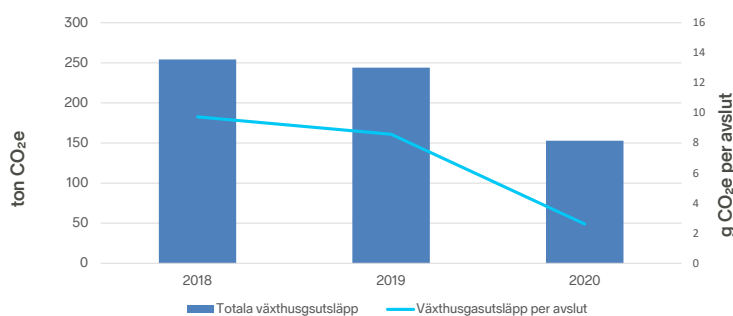
Nordnet har under 2020 inlett ett arbete med syfte att förbereda oss inför de kommande EU-förordningarna *disclosureförordningen* och *taxonomiförordningen*. Taxonomiförordningen innehåller regler för hur ekonomiska verksamheter definieras som miljömässigt hållbara. Disclosureförordningen reglerar hur finansiella aktörer ska informera sina kunder och investerare om ESG-faktorer.

### Växthusgasutsläpp per aktivitet.



Nordnets växthusgasutsläpp består till hälften av el, värme och kyla på våra kontor och till resterande del av tjänsteresor och medarbetarnas pendling.

### Växthusgasutsläpp.



Staplarna representerar Nordnets totala växthusgasutsläpp och den turkosa linjen representerar växthusgasutsläpp per avslut. 2019 års scope 3-utsläpp har justerats pga felaktig emissionsfaktor.

# Övriga hållbarhetsupplysningar.

Rapporteringen av vårt hållbarhetsarbete följer sedan 2010 riktlinjerna från the Global Reporting Initiative (GRI). Hållbarhetsredovisningen avseende kalenderår 2020 följer GRI Standards 2016, nivå Core. Hållbarhetsredovisningen är upprättad för att uppfylla kraven på lagstadgad hållbarhetsredovisning i årsredovisningslagen. Redovisningen omfattar Nordnet AB (publ) och dess dotterbolag. Nordnets hållbarhetsredovisning 2020 är inte granskad av bolagets revisorer.

Generella standardupplysningar		
GRI 102: Generella standardupplysningar		Hänvisning/kommentar
102-1	Organisationens namn	s.35 i årsredovisningen
102-2	Viktigaste produkterna och tjänsterna	s.5 i årsredovisningen
102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor	s.9, 71 i årsredovisningen
102-4	Länder där verksamhet bedrivs	s.5 i årsredovisningen
102-5	Ägarstruktur och företagsform	s.47 i årsredovisningen
102-6	Marknader som organisationen är verksam inom	s.5 i årsredovisningen
102-7	Organisationens storlek	s.4-5, 63, 66, 153 i årsredovisningen
102-8	Totalt antal anställda	s.21
102-9	Beskriv organisationens värdekedja	s.5 i årsredovisningen
102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	s.36-37 i årsredovisningen
102-11	Följer organisationen försiktighetsprincipen	s.22
102-12	Externt utvecklade initiativ som organisationen följer	s.4-7
102-13	Sammanslutningar som organisationen är medlem i	s.4-8
102-14	Uttalande från vd om organisationens hållbarhetsstrategi	s.8 i årsredovisningen
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdanden	s.8-9
102-18	Redogörelse för företagets bolagsstyrning	s.46-59 i årsredovisningen
102-40	Intressegrupper som organisationen har kontakt med	s.20
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	s.13
102-42	Identifiering och urval av intressenter	s.20
102-43	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	s.20
102-44	Frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter och hantering av dessa	s.20
102-45	Enheter som ingår i redovisningen	s.18
102-46	Process för definition av innehållet i redovisningen	s.20
102-47	Identifierade väsentliga hållbarhetsområden	s.20
102-48	Effekter av förändringar i tidigare redovisad information	s.36 i årsredovisningen
102-49	Väsentliga förändringar från föregående redovisning	s.36 i årsredovisningen
102-50	Redovisningsperiod	s.18
102-51	Publicering av senaste redovisningen	Mars 2020
102-52	Redovisningscykel	s.18
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen	s.142 i årsredovisningen
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI standarder	s.18
120-55	GRI-index	s.18-19
102-56	Extern granskning	s.18

Ämnesspecifika standardupplysningar		Hänvisning/kommentar
<b>GRI 201: Ekonomisk prestanda</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.8-9
201-1	Genererat och distribuerat ekonomiskt värde	s.20
<b>GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.4-5
203-1	Investeringar i infrastruktur och tjänster	s.4-7
203-2	Indirekta ekonomiska effekter	s.5
<b>GRI 205: Anti-korruption</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.8-9, 24
205-3	Antal bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	s.8, 24
Företagsspecikt nyckeltal	Andel medarbetare som signerat uppförandekoden	s.8, 24
<b>GRI 302: Energi</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.15
302-1	Organisationens energiförbrukning	s.15
302-3	Energiintensitet	s.15
<b>GRI 305: Utsläpp</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.17, 22-23
305-1	Direkta växthusgasutsläpp	s.17, 22-23
305-2	Indirekta växthusgasutsläpp	s.17, 22-23
305-3	Övriga indirekta växthusgasutsläpp	s.17, 22-23
305-4	Växthusgasutsläppsintensitet	s.17, 22-23
<b>GRI 401: Anställningsförhållanden &amp; arbetsvillkor</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.10-11, 24
401-1	Personalomsättning	s.11
<b>GRI 404: Utbildning</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.10-11
404-3	Utvecklingssamtal	s.11
<b>GRI 405: Mångfald &amp; Jämlikhet</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.13-14
405-1	Sammansättning av företaget	s.22
405-2	Löneskillnader mellan kön	s.13
<b>GRI 406: Icke-diskriminering</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.13-14, 24
406-1	Antal fall av diskriminering	s.14, 24
<b>GRI 418: Kundintegritet</b>		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.9
418-1	Klagomål och antal fall av förlust av kunddata	Inga rapporterade klagomål eller fall av förlust av kunddata under året.

## Dialog med intressenter.

Nordnet har löpande dialoger om hållbarhetsfrågor med dessa intressentgrupper:

- Sparare
- Medarbetare
- Ägare
- Leverantörer

Varje år sedan 2011 har vi skickat ut en enkät om hållbarhet till alla medarbetare på Nordnet. Där ges medarbetarna möjlighet att utvärdera vårt hållbarhetsarbete och komma med utvecklingsförslag. I enkäten får medarbetarna även ange hur de pendlar till och från arbetsplatsen – statistik som sedan används när vi beräknar hela Nordnets växthusgasutsläpp. Under 2020 genomförde vi även en enkät om hållbarhet till utvalda kunder i Sverige, Norge, Danmark och Finland. Utifrån enkätresultaten med dessa intressentgrupper, har följande prioriteringsområden identifierats och uppdaterats:

Intressentgrupper	Prioriteringsområden inom hållbarhet
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Välbefinnande bland medarbetare och möjligheter till utveckling</li> <li>• Motverka penningtvätt</li> <li>• Erbjuder transparenta finansiella produkter</li> </ul>
Sparare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anti-korruption</li> <li>• Motverka penningtvätt</li> <li>• Skydd av kunddata och integritet</li> </ul>
Ägare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anti-korruption</li> <li>• Tillhandahålla etiska fonder</li> <li>• Social sponsring</li> </ul>
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundservice och support</li> <li>• Erbjuder transparenta finansiella produkter</li> <li>• Skydd av kunddata och integritet</li> </ul>

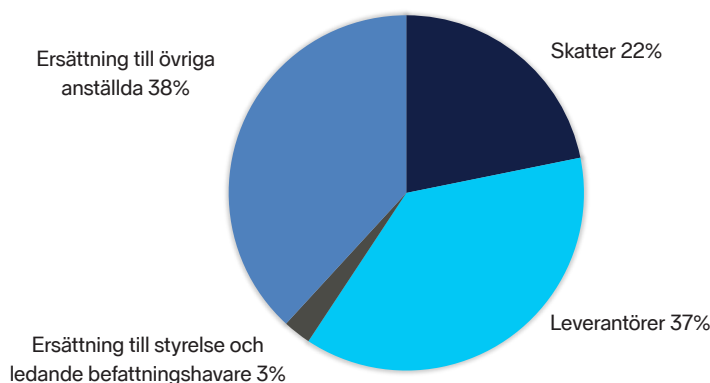
Utöver de intressentgrupper som anges i tabellen ser vi även media, analytiker, myndigheter, konkurrenter samt allmänheten som viktiga intressenter som i en bredare mening har påverkan på vår verksamhet.

## Väsentlighetsanalys.

Dialogen med våra primära intressentgrupper lägger grunden till vår väsentlighetssanalys och val av de hållbarhetsfrågor vi fokuserar på. Vi har under 2020 omdefinierat vår hållbarhetsstrategi utefter vår intressentdialog med ambitionen att knyta strategin närmare vår verksamhet. Resultatet av väsentlighetsanalysen presenteras i tabellen nedan.

Hållbarhetsområden	GRI-standarder
Demokratisera sparande och investeringar	Indirekt ekonomisk påverkan, information om hållbara investeringar, erbjuda transparenta och ansvarsfulla finansiella produkter, ekonomisk prestanda, utbildning inom privatekonomi
Jämställdhet och mångfald	Mångfald och jämlikhet
En ansvarsfull och hållbar verksamhet	Anti-korruption, kundintegritet, energi, utsläpp, anställningsförhållanden, arbetsvillkor, lika ersättning för kvinnor och män, icke-diskriminering

Nordnets ekonomiska påverkan på olika intressentgrupper



Diagrammet visar Nordnets distribuerade bibehållit ekonomiska värde, redovisat i enlighet med GRI 202-1, som har kommit våra intressentgrupper tillgodo under 2020.

## Bakgrundsdata för GRI-indikatorer.

I denna del redogör vi för de metoder, antaganden, och omvandlingsfaktorer som använts för att ta fram Nordnets GRI-indikatorer. Utöver det redovisas kompletterande tabeller och information till årsredovisningen.

## Medarbetare.

Medarbetarnyckeltalen baseras på faktiskt antal anställda personer per den sista december respektive år och är således inte omräknade till heltidsekivalenter eller liknande.

Anställda per den 31/12	2020		2019		2018	
	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)
<b>Sverige</b>						
Totalt antal anställda	581	37%	483	37%	475	39%
Antal tillsvidareanställda	471	35%	419	32%	417	39%
- Varav heltid	457	35%	414	37%	411	38%
- Varav deltid	14	50%	5	40%	6	83%
Antal visstidsanställda	110	44%	64	38%	58	38%
<b>Finland</b>						
Totalt antal anställda	45	44%	38	45%	37	43%
Antal tillsvidareanställda	31	45%	31	45%	30	40%
- Varav heltid	29	41%	30	43%	29	38%
- Varav deltid	2	100%	1	100%	1	100%
Antal visstidsanställda	14	43%	7	43%	7	57%
<b>Norge</b>						
Totalt antal anställda	40	18%	46	20%	42	19%
Antal tillsvidareanställda	40	18%	33	24%	29	17%
- Varav heltid	32	22%	33	24%	29	17%
- Varav deltid	8	0%	0	0%	0	0%
Antal visstidsanställda	0	0%	13	8%	13	23%
<b>Danmark</b>						
Totalt antal anställda	47	40%	38	39%	45	40%
Antal tillsvidareanställda	44	41%	27	48%	32	47%
- Varav heltid	30	47%	24	46%	31	45%
- Varav deltid	14	29%	3	67%	1	100%
Antal visstidsanställda	3	33%	11	18%	13	23%
	<b>713</b>		<b>605</b>		<b>599</b>	

Tabellen visar hur många anställda Nordnet har uppdelat per anställningsform, region och kön.

Sammansättning av företaget Anställda på olika nivåer av företaget	2020		2019		2018	
	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)
<b>Styrelse</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>7</b>	<b>14%</b>	<b>7</b>	<b>0%</b>
Under 30 år	0	0%	0	0%	0	0%
30 - 50 år	5	40%	5	20%	4	0%
Över 50 år	3	0%	2	0%	3	0%
<b>Ledning<sup>1</sup></b>	<b>9</b>	<b>33%</b>	<b>8</b>	<b>38%</b>	<b>14</b>	<b>43%</b>
Under 30 år	0	0%	0	0%	0	0%
30 - 50 år	4	25%	5	40%	13	38%
Över 50 år	5	40%	3	33%	1	100%
<b>Anställda med personalansvar</b>	<b>66</b>	<b>38%</b>	<b>56</b>	<b>34%</b>	<b>55</b>	<b>47%</b>
Under 30 år	5	60%	5	40%	4	75%
30 - 50 år	53	32%	45	31%	44	48%
Över 50 år	8	63%	6	50%	7	29%
<b>Övriga medarbetare</b>	<b>638</b>	<b>36%</b>	<b>541</b>	<b>36%</b>	<b>531</b>	<b>36%</b>
Under 30 år	281	38%	221	34%	234	33%
30 - 50 år	312	33%	278	37%	266	38%
Över 50 år	45	42%	42	43%	31	42%

Tabellen visar sammansättning av företaget uppdelat på kön och ålder för olika nivåer av företaget.

<sup>1</sup> Tabellen visar antalet medarbetare exklusive konsulter. Under 2020 ingick 1 konsult i bolagets ledningsgrupp, att jämföra med 2 konsulter under 2019 och 0 konsulter 2018.

## Miljö.

### Energi

För att räkna om energiförbrukningen från MWh till GJ, används omräkningsfaktorn 3,6.

### Växthusgasutsläpp

Nordnet har en liten miljöpåverkan och vi uttrycker oss inte i termer av att vi följer försiktighetsprincipen när vi hanterar den miljöpåverkan som vår verksamhet ger upphov till.

För beräkning av våra växthusgasutsläpp använder vi så långt det är möjligt omvandlingsfaktorer som innefattar alla relevanta växthusgaser, dvs. CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>,

N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub> och NF<sub>3</sub>. Vi genomför inga egna omräkningar från andra växthusgaser till CO<sub>2</sub>e och har därför inget generellt värde för Global Warming Potential (GWP).

Förbränning av förnybara bränslen ger precis som fossila bränslen upphov till växthusgasutsläpp, men eftersom dessa utsläpp är en del av ett kretslopp redovisar vi inte utsläppen. De omvandlingsfaktorer som avser konsumtionen av förnybara bränslen utgörs av den del av bränslet som är fossilt. Vi redovisar dock fossila växthusgasutsläpp som uppkommer vid produktion av såväl fossila som förnybara bränslen.

Nordnets växthusgasutsläpp, ton CO <sub>2</sub> e	2020	2019	2018
Scope 1, direkta växthusgasutsläpp	0,4	0,0	0,4
Scope 2, indirekta växthusgasutsläpp från energiförbrukning	76	84	87
Scope 3, övriga indirekta växthusgasutsläpp	77	160	167
<b>Totala växthusgasutsläpp</b>	<b>153</b>	<b>244</b>	<b>254</b>

Tabellen redogör för Nordnets växthusgasutsläpp uppdelade per Scope enligt the Greenhouse Gas Protocol. Nordnets koldioxidutsläpp för elförbrukning vid geografisk värdering (location based): 71 ton CO<sub>2</sub>e.

Aktivitet	Aktivitetsdata	Omvandlingsfaktor
<b>Elförbrukning</b>	Data för respektive kontor och datahall	Omvandlingsfaktor utgörs av specifika kontrakt alternativt residual-mix: 338,52 g CO <sub>2</sub> e/kWh. Källa: Energimarknadsinspektionen
<b>Fjärrvärme</b>	Data för respektive kontor	Statistik från respektive leverantör Stockholm: 61 g CO <sub>2</sub> e/kWh (2019) Köpenhamn: 64 g CO <sub>2</sub> e/kWh (2019) Oslo: 6 g CO <sub>2</sub> e/kWh (2019) Helsingfors: 198 g CO <sub>2</sub> e/kWh (2019)
<b>Fjärrkyla</b>	Data för respektive kontor och datahall	Statistik från leverantör. Stockholm: 0 g CO <sub>2</sub> e/kWh (2019)
<b>Tjänsteresor med företagsbilar och tjänstebilar</b>	Körd sträcka i tjänstebilar baseras på medarbetarnas redovisning för att erhålla milersättning för resor i tjänsten	Resultatet avser körd sträcka och medelförbrukning för blandad körning för respektive bil i kombination med nedanstående omvandlingsfaktorer. Bensin: 2 260 g CO <sub>2</sub> /liter Källa: Drivkraft Sverige
<b>Tjänsteresor privat bil</b>	Körd sträcka baseras på medarbetarnas redovisning för att erhålla milersättning för resor i tjänsten	Antagande om bensinbil: Förbrukning: 0,58 l/mil Utsläpp: 129,71 gram co <sub>2</sub> e/km Källa: Naturvårdsverket, Transportstyrelsen
<b>Tjänsteresor taxi</b>	Statistiken består av bokförda taxikostnader	Antagande om resa med genomsnitt Taxi Stockholm: 8 g CO <sub>2</sub> /SEK. Källa: Taxi Stockholm
<b>Tjänsteresor flyg</b>	Statistiken består av bokförda kostnader för flygbiljetter	Utsläppsredovisning från resebyrå används som schablon för beräkning av samtliga flygresekostnader.
<b>Medarbetarnas pendlning</b>	Genomsnittlig rest sträcka med olika färdmedel, beräknas från svar i medarbetarenkät som skickas till samtliga anställda.	Bensinbil: 129,71 g CO <sub>2</sub> e/km Dieselbil: 136,74 g CO <sub>2</sub> e/km Etanolbil: 191,61 g CO <sub>2</sub> e/km Gasbil: 102 g CO <sub>2</sub> e/km Hybridbil: 43,05 g CO <sub>2</sub> e/km MC/moped: 92 g CO <sub>2</sub> e/km Spårtrafik: 0,2 g CO <sub>2</sub> e/pkm Buss: 70 g CO <sub>2</sub> e/pkm Källa: Transportstyrelsen, NTM och SJ

Tabellen redovisar vilka aktiviteter, antaganden och omvandlingsfaktorer som ligger till grund för redovisning av Nordnets växthusgasutsläpp.

## Hållbarhetsrisker.

Riskområde	Riskbeskrivning	Policyer och styrning	Uppföljning och resultat
Sociala förhållanden, personal och mänskliga rättigheter.	Att säkerställa en god arbetsmiljö och att våra medarbetare är motiverade är nyckeln till vår framgång. Som digital plattform är vi beroende av arbetskraft inom IT, en arbetskraft som det råder brist på. De risker vi ser inom detta område är att inte kunna rekrytera personal i den takt vi skulle vilja, att duktiga medarbetare lämnar samt risker kopplade till hälsa och arbetsbelastning. Finans och tech är områden vilka i huvudsak domineras av manliga medarbetare, och det finns därför en risk att könsfördelningen på Nordnet blir ensidig. Nordnets verksamhet är koncentrerad till de nordiska länderna; en region där förekomst av brott mot mänskliga rättigheter normalt sett är låg. Nordnet har inte specificerat några specifika risker inom området för mänskliga rättigheter.	Relevanta policyer som har antagits för Nordnets verksamhet inom dessa områden är exempelvis Equal Opportunities Policy, arbetsmiljöpolicy, ersättningspolicy och medarbetarhandbok. Nordnet har en arbetsmiljökommitté som arbetar systematiskt med hälsofrämjande, förebyggande och eftervårdande med aktiviteter. Nordnets övergripande målbild är en 50/50-fördelning mellan kvinnor och män, dock med ett toleransintervall på +/- 10 procent åt något håll. För 2021 och framåt jobbar vi efter ambitionen att för varje man som anställs på Nordnet, rekrytera minst en kvinna. Målet är att uppnå och upprätthålla en säker och stimulerande arbetsmiljö för varje medarbetare. Läs mer om vår styrning på sidorna 10-14.	Vi arbetar proaktivt och systematiskt med Nordnets arbetsmiljö för att uppnå hög motivation och minska frånvaron på grund av sjukdom eller stress. Sjukfrånvaron har minskat under 2020 med 6 procent. Nordnets medarbetarnöjdhet har utvecklats i positiv riktning sedan ett år tillbaka. Vi arbetar aktivt med vår arbetsmiljö samt att öka vår attraktionskraft som arbetsgivare genom att exempelvis satsa på att skapa en engagerande kultur, ge möjligheter till en personlig utveckling och arrangera hälsofrämjande aktiviteter. Nordnets uttalade mål är att arbetsplatsen ska präglas av mångfald och jämställdhet, och vi arbetar aktivt för att förebygga diskriminering rapporterades under 2020. Läs mer på sidorna 10-14.
Motverkande av korruption och finansiell brottslighet.	Korruption är ett brett begrepp som enligt GRI definieras som när någon utnyttjar sin ställning för egen vinning. Korruption kan förekomma i olika former som till exempel mutor, bedrägerier, utpressning, penningtvätt, maktmissbruk och intressekonflikter. Förekomsten av korruption eller finansiell brottslighet skulle påverka Nordnets förtroende negativt från såväl kunder, medarbetare, investerare och andra aktörer i finansbranschen. På senare år har banksektorn uppmärksammats särskilt för förekomsten av finansiell brottslighet och penningtvätt, vilket ytterligare höjer kraven på oss och andra marknadsaktörer att bekämpa denna typ av brottslighet.	Nordnet har interna regler och kontrollprocesser för motverka finansiell brottslighet och korruption. Relevanta policyer som har antagits inom detta område är bland annat etikpolicy, policy om intressekonflikter, policy och riktlinjer inom penningtvättsområdet samt uppförandekod för medarbetare. Nordnet har också inrättat en visselblåsarfunktion som möjliggör för medarbetare att rapportera in eventuella missförhållanden helt anonymt. Nordnet har vidare en dedikerad avdelning, Financial Crime Unit (FCU) som övervakar bland annat kundtransaktioner och i övrigt arbetar för att förhindra finansiell brottslighet. Läs mer på sidorna 8-9.	Vi håller regelbundet utbildningar inom relevanta områden, exempelvis uppförandekoden, penningtvätt och finansiell brottslighet. Under 2020 har 83 procent av Nordnets medarbetare signerat uppförandekoden. Inga incidenter kopplade till korruption enligt GRI 205-3 under 2020 har rapporterats in eller upptäckts genom interna kontrollprocesser. Läs mer om hur vi motverkar korruption och finansiell brottslighet på sidorna 8-9.
Miljö och klimat.	Att minska vårt klimatavtryck och vår direkta påverkan på miljön är en del av vårt hållbarhetsarbete. Eftersom vi har en digital affärsmodell utan fysiska bankkontor, inte har någon företagsutlåning och inte handlar i aktier för egen räkning, bedömer vi våra miljö- och klimatrisker generellt sett som små. Dock kan Nordnet eller våra samarbetspartners drabbas av naturkatastrofer, pandemier och liknande, och viss exponering uppstår även i vår värdepappersbelåning och treasuryportfölj. En risk inom området är även att vi på Nordnet inte lyckas möta våra kunders efterfrågan på informationstjänster och investeringsalternativ inom hållbart sparande.	Nordnet vill minimera risker relaterade till miljö och klimat och därför är hanteringen en integrerad del av vårt generella riskramverk som är godkänt av styrelsen. Överväganden och kontroller gällande specifika miljö- och klimatrisker sker därmed i hanteringen av kreditrisker, marknadsrisker och operativa risker.  Att minimera vårt klimatavtryck är en del av Nordnets övergripande hållbarhetspolicy.	För att följa upp Nordnets miljö- och klimateffekter, mäter vi årligen vår energiförbrukning och växthusgasutsläpp. Växthusgasutsläppen klimatkompenserar vi för genom att plantera träd via Plan Vivos projekt ArBolivia. Vi strävar efter att använda oss av 100 procent förnyelsebar el i vår energiförbrukning samt återvinna våra avfall. Vi har adresserat riskerna inom vår utlåning och treasuryinvesteringar med extra kontroller för att mitigera eventuella klimatrisker. Vi utvärderar och följer upp våra kunders och andra intressenters synpunkter på Nordnets hållbarhetsarbete och produktutbud inom hållbart sparande. Läs mer på sidorna 5 och 15-17.



Nordnet AB (publ)  
Box 30099, SE-104 25 Stockholm  
Besöksadress: Alströmergatan 39  
Tel: 010 583 30 00, e-post: [info@nordnet.se](mailto:info@nordnet.se)  
Organisationsnummer: 559073-6681

För mer information om Nordnet samt finansiella rapporter, se [nordnetab.com](http://nordnetab.com)

För att bli kund, vänligen besök [nordnet.se](http://nordnet.se), [nordnet.no](http://nordnet.no), [nordnet.dk](http://nordnet.dk), [nordnet.fi](http://nordnet.fi)