

Hållbarhets- redovisning.



Hållbarhet i siffror.

	2021	2020
Investeringar i hållbara fonder ¹ (31 dec)	59 procent av fondkapitalet	—
Fondkunder med hållbara fonder i sin portfölj ¹ (31 dec)	71 procent	—
Andel kvinnliga kunder (31 dec)	31 procent	30 procent
Jämställd arbetsplats (31 dec)	36 procent kvinnor	36 procent kvinnor
Hälsosam arbetsplats	2,1 procent sjukfrånvaro	2,5 procent sjukfrånvaro
Växthusgasutsläpp per börsavslut	1,7 g Co ₂ e	2,6 g Co ₂ e
Totala växthusgasutsläpp	122 ton Co ₂ e	153 ton Co ₂ e
Klimatkompensation	110 procent	110 procent

¹ EU:s definition av hållbara fonder, artikel 8 och 9 eller "ljusgrön" och "mörkgrön". Vi har tidigare år använt oss av Morningstars hållbarhets betyg för att definiera vilka fonder som är hållbara, varför vi inte har något jämförelsetal.

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.

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, 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 negativ påverkan på miljö och klimat.

Demokratisera sparande och investeringar.

Det övergripande syftet med Nordnets verksamhet är att demokratisera sparande och investeringar genom att ge privatsparare tillgång till samma verktyg, information och tjänster som professionella investerare. Vi försöker realisera denna ambition genom att utveckla användarvänliga digitala produkter och tjänster, engagera oss i det offentliga samtalet om privatekonomiska frågor, samt genom att utbilda och coacha våra kunder till ett bättre sparande.

Utbildning och opinionsbildning inom privatekonomi.

Att utbilda inom privatekonomi är en viktig del av vårt syfte att demokratisera sparande och investeringar. Vi producerar eget innehåll som är tänkt att på ett engagerande sätt inspirera kring sparande, vilket distribueras i såväl egna som externa kanaler. I Finland driver vi projektet Lukiolaisten sijoittajakoulu i samarbete med finska Aktiespararna samt Ekonomi och ungdom TAT. Utbildningsinitiativet har nått ut till över 60 gymnasieskolor runtom i landet med syfte att utbilda elever inom sparande och investeringar, samt förse lärare med verktyg för att lära ur grunderna inom ämnet.

Under coronapandemin har vi satsat extra på digitala seminarier och webbaserade kurser. För åttonde året i rad bjöd vi in aktuella gäster inom sparande och investeringar att delta i en digital upplaga av vårt flaggskeppsevent Nordnet Live. Vi gästades bland annat av Sveriges finansmarknadsminister Åsa Lindhagen (MP), Anders Borg, vd:arna från Kinnevik, Latour, Evolution och Embracer, samt kända profiler inom daytrading, och krypto.

Under året har vi under ledning av vår svenska sparekonom Frida Bratt drivit opinion för att stoppa ett politiskt förslag om försämringar av villkoren för sparande på investeringssparkonto, bland annat genom införandet



Nordnet tilldelades pris av tidningen Privata Affärer för "Årets Uppror" med anledning av bankens kamp för schyssta villkor på investeringssparkonto, ISK.



Elever som medverkar i projektet Lukiolaisten sijoittajakoulu i samarbete med finska Aktiespararna samt Ekonomi och ungdom TAT.

Investeringar i utbildning av allmänheten, KSEK	2021	2020	2019
Kostnader för Nordnets utbildningsinsatser			
Sparekonomerna	-6 387	-6 156	-6 013
Nordnet Live Stockholm	-144	0	0
Nordnetbloggen	-75	-493	-459
Podcast	-1 461	-902	-834
Totala kostnader för utbildningsinsatser	-8 067	-7 551	-7 306

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 webshotellkostnader och personalkostnader i samband med drift. Podcasts avser produktionskostnader för att producera poddarna i Sverige, Norge, Danmark och Finland och kostnad för utrustning.

av ett maxtak för hur mycket som får sparas på kontot. Nordnet organiserade bland annat en namninsamling mot förslaget som på kort tid samlade 40 000 underskrifter från svenska sparare. Initiativet uppmärksammades av Privata Affärer och belönades med priset Årets uppror. Andra exempel på frågor där Nordnet har engagerat sig för bättre spararvillkor under 2021 är vårt opinionsarbete för mer kundvänliga villkor inom pensionssparande, exempelvis utvidgad flytträtt för sparande startat innan 2007.

Digitala och användarvänliga verktyg.

Under 2021 har vi lanserat ett stort antal uppdateringar och förbättringar av såväl webben som mobilappen, bland annat köp- och säljmarkeringar i aktiegraf, inloggning via QR-kod och en uppdatering av den justerbara snabbmenyn som numera förser användaren med de senaste marknadsnyheterna. Vi har även lanserat dark mode för webben vilket minskar elförbrukningen i våra kunders elektroniska enheter, läs mer på sida 36.



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 fonder på våra respektive fondtorg. Utbudet består av fonder från såväl etablerade större aktörer 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, med ledning av de verktyg och den information som tillhandahålls i våra gränssnitt.

Vi redovisar varje år i vilken utsträckning våra kunder sparar i hållbara fonder, och under 2021 har vi börjat mäta detta i enlighet med EU:s definition av hållbara fonder, artikel 8 och 9 eller ("ljusgrön" och "mörkgrön"). Vi har tidigare använt oss av Morningstars hållbarhetsbetyg för att definiera vilka fonder som är hållbara.

Per årsskiftet erbjuder Nordnet sparande i drygt 1 500 fonder som är kategoriserade som artikel 8 eller 9, varav 149 är artikel 9. En artikel 8-fond är en fond som främjar miljörelaterade och/eller sociala egenskaper. För att kategoriseras som artikel 9 ska fonden ha hållbarhet som mål. Andelen sparande i fonder i kategori artikel 8 eller 9 uppgick per den sista december 2021 till 59 procent av det totala fondsparandet på Nord-

Sparande hos Nordnet, Mdr SEK	2021	2020	2019
Nordnet kunders privatsparande			
Nettosparande	83	82	21
Totalt sparkapital	802	565	395

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.

net, varav fem procent var i kategori 9. Sparkapitalet i hållbara fonder uppgick då till 91 miljarder SEK. Av våra fondkunder hade 71 procent investeringar i hållbara fonder.

Vi har under 2021 också hållbarhetsanpassat förvaltningen av våra fyra internationella indexfonder, på så sätt att vi har bytt underliggande index till deras ESG-anpassade motsvarighet. Dessa fyra fonder – Nordnet Europa, USA, Global samt Tillväxtmarknad – är nu kategoriserade som artikel 8.

Funktioner för att investera hållbart.

På Nordnets hemsida tillhandahålls digitala verktyg som underlättar för spararna att investera mer hållbart, genom bland annat möjligheten att välja fonder med låg klimatrisk samt en filterfunktion där spararna kan screena bort oönskade innehav i fonder, exempelvis vapen och tobak. Under 2021 blev vi första fondplattform i Norden att inkludera information om EU:s nya hållbarhetskategorier för fonder, artikel 8 och 9. Spararna kan nu med hjälp av Nordnets sajt och app söka och sortera efter dessa märkningar när de startar eller lägger om ett fondsparande. 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.



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.

Jämställdhet och mångfald.

På Nordnet arbetar vi aktivt med att skapa en ökad jämställdhet bland privatsparare. 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 jämställd organisation präglad av mångfald och en inkluderande kultur ser vi som en tillgång där bättre förutsättningar skapas för innovation, kreativitet och produktivitet.

Jämnare könsfördelning inom sparande och investeringar.

Nordnetns kundbas består till majoriteten av män, som också i allmänhet har ett större sparande i aktier och fonder. 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 2021 var 36 (34) procent av alla nya kunder kvinnor. Totalt är fördelningen i kundbasen 31 procent i slutet av 2021 och kan jämföras med antalet kvinnliga kunder vid årsskiftet 2020 som utgjorde 30 procent av kundbasen.

Under 2021 inledde vi ett lyckat samarbete med Google med syftet att utbilda kvinnliga medarbetare inom sparande och investeringar. Under fyra tillfällen fick nära 100 medarbetare hos Google ta del av kunskap och vidga sina vyer inom sparande och investeringar.

Samarbete med Girls Invest i Finland.

I vårt partnerskap med influencerduon "Girls Invest" ("Mimmit sijoittaa") har vi under 2021 anpassat oss till coronasituationen och i samarbete med experterna Pia-Maria Nickström och Hanna Tikander tagit fram en videoserie där de diskuterar olika typer av sparande och investeringar.

På Internationella kvinnodagen den 8 mars valde vi att lyfta fram Gender Diversity Index framtaget av organisationen European Woman on Board. Det är ett jämställdhetsindex som rankar bolag efter hur jämställda de är på företagets alla chefs- och ledarpositioner. Vi presenterade de mest jämställda nordiska bolagen enligt denna ranking, med syftet att ge våra kunder mer inspiration och beslutsunderlag vid val av investeringar.





Power Women in Tech är Nordnets karriärnätverk för kvinnor inom fintech som startades under 2018 och har cirka 2 800 medlemmar.

Fler kvinnor till en karriär inom fintech.

Fintech är en mansdominerad bransch. Därför vill vi påverka sektorn 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 29–33.

Power Women in Tech, Sverige.

Power Women in Tech är Nordnets karriärnätverk för kvinnor inom fintech som startades 2018 och har nu cirka 2 800 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. Under 2021 arrangerade vi två digitala event med Power Women in Tech. Vi bjöd på inspiration och karriärstips tillsammans med kvinnliga ledare från Apple, Meta, Spotify, TikTok och Hemnet för att nämna några exempel.

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. På grund av coronasituationen valde vi under 2021 att tillsammans med Kodcentrum arrangera ett digitalt event för att inspirera högstadielärover att välja en karriär inom fintech-branschen. Medarbetare från Nordnet deltog i ett panelsamtal under en inspirerande förmiddag. Samarbetet med Kodcentrum fortsätter och under 2022 är förhoppningen att kunna genomföra fler gemensamma aktiviteter.



Kvinnor ska ha samma rättigheter som män och lika rätt till ekonomiska resurser. Genom att inspirera kvinnor till spara mer på börser, 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 där vi verkar. Våra ledstjärnor är transparens, en hög etisk standard samt sparnytta 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.

Nordnet bedriver bank- och försäkringsverksamhet. I den typen av verksamhet är det viktigt att agera etiskt och ansvarsfullt, säkerställa god styrning och kontroll, samt förebygga risker. 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. Samtliga medarbetare måste vid anställningens start och en gång per år skriva under Nordnets uppförandekod. För att säkerställa god etik, sekretess och kunskap om penningtvätt i verksamheten genomförs årligen interna utbildningar. Medarbetare får även utbildning i till exempel informationsgivning, klagomålshantering, och IT-säkerhet samt marknadsmissbruk för de medarbetare som särskilt berörs av dessa områden.

Alla anställda förväntas följa gällande interna regler och riktlinjer inom antikorruption. Under 2021 antogs en ny antikorrupsionspolicy för att tydliggöra Nordnets syn på, och åtgärder mot, korruption. En antikorrupsionsutbildning har också lanserats till alla anställda. Inga incidenter rörande korruption har rapporterats under året eller upptäckts genom Nordnets kontrollprocesser och system.

Vissa medarbetare i den svenska verksamheten, till exempel mäklare, behöver ha Swedsec-licens. I syfte

att höja kompetensen och öka kvaliteten i kontakten med kunderna uppmuntras även andra medarbetare att utbilda sig för att uppfylla licenskraven. Motsvarande licensieringskrav finns även för vissa roller i Nordnets danska, finska och norska verksamhet. Vid utgången av 2021 var 127 av våra medarbetare Swedsec-licensierade, vilket utgör cirka en fjärdedel av antalet anställda i Sverige.

Främja god affärsetik.

Nordnet är medlem i Svensk Värdepappersmarknad och Svenska Bankföreningen, och har baserat bolagets egna regler avseende etiska frågor på det ramverk som ställs upp av Svensk Värdepappersmarknad. För Nordnets verksamhet är förtroende från kunder, tillsynsmyndigheter och andra intressenter av yttersta vikt. Omständigheter som kan skada detta förtroende kan även potentiellt skada Nordnets verksamhet. Därför är det viktigt att Nordnet bland annat identifierar och hanterar potentiella intressekonflikter; ett område där vi årligen genomför workshops och utbildningar.

För att fånga upp potentiella eller faktiska händelser som bryter mot Nordnets interna regler har Nordnet, förutom tydliga interna eskalerings- och rapporteringsvägar, även inrättat en visselblåsarfunktion där medarbetare anonymt kan rapportera överträdelser. Under 2021 rapporterades tre potentiella överträdelser via denna funktion. Dessa händelser har hanterats i enlighet med tillämpliga interna rutiner och regler.

Motverka ekonomisk brottslighet.

Aktörer i finansbranschen löper alltid risk att utnyttjas av kriminella genom ekonomisk brottslighet som till exempel penningtvätt, bedrägerier, otillbörlig marknadspåverkan eller insiderhandel. Förekomsten av sådan brottslighet och överträdelser kan skada Nordnet och Nordnets kunder, varumärke och investerare. Nordnet arbetar därför långsiktigt för att säkerhetsställa god affärsetik, transparens och för att upprätthålla förtroendet i relationen med kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och övriga intressenter. Enligt lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism



måste Nordnet ha god kundkännedom om sina kunder. Nordnet övervakar dessutom kontinuerligt kunders transaktioner för att kunna 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.

Nordnetnets kundbas består idag av cirka 1,6 miljoner sparare och för en liten del av dessa saknas komplett dokumentation i enlighet med dagens regler avseende penningtvätt. De kunder som berörs är till allt väsentligt inaktiva och har ett litet sparkapital. De aktuella kunderna är sedan tidigare spärrade för handel, men uppdaterad vägledning från Finansinspektionen medför att vi behöver avsluta dessa kundförhållanden om kunderna inte tillställer oss tidigare efterfrågad dokumentation. En åtgärd av detta slag bedöms inte få någon signifikant effekt på våra intäkter eller vår lönsamhet, men kommer att få negativ påverkan på storleken på kundbasen och sparkapitalet. Omfattningen av de åtgärder som krävs av Nordnet i detta avseende har mer utförligt beskrivits i vår delårsrapport för tredje kvartalet 2021, och den löpande påverkan på kundbas och sparkapital redovisas i samband med den kundrelaterade statistik som varje månad offentliggörs av Nordnet.

Under 2021 har en omorganisation gjorts avseende den avdelning på Nordnet som arbetar med att motverka ekonomisk brottslighet. I samband med omorganisationen har ytterligare resurser tillförts och mer kompetens rekryterats. Från och med januari 2022 är funktionen direkt underställd VD.



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 personuppgifter hanteras i verksamheten, vilket bland annat innebär att vi vid utveckling av nya produkter eller tjänster utför relevanta konsekvensbedömningar avseende hanteringen av personuppgifter och även har processer för att bygga in dataskydd i utveckling av nya system. Våra processer inbegriper även noggrann granskning av leverantörer utifrån säkerhets- och dataskyddsperspektiv där höga krav ställs på leverantörerna i aspekter som kontraktuella skyldigheter, organisatoriska rutiner och tekniska säkerhetsåtgärder, följt av adekvata uppföljningar. Alla registrerade individer har rätt att få information om vilka uppgifter vi hanterar om dem samt hur och varför vi använder dessa uppgifter. Vidare har interna regler

upprättats och uppdaterats utefter områdets tillhörande rättsutveckling, praxisbildning och rekommendationer samt riktlinjer från relevanta myndighetsorgan på nationell och EU-nivå, för att säkerställa att personuppgifter hanteras på ett korrekt sätt. Nordnet 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 länder vi har verksamhet.

indikationer på en cyberattack eller annan form av säkerhetsincident.

- Effektivt hantera säkerhetsincidenter, inklusive större cyberattacker.

Informations- och IT-säkerhet.

För Nordnet är korrekt och säker hantering av information viktigt för att bibehålla förtroendet från kunder, myndigheter, ägare och samarbetspartners. För att kunna upprätthålla förtroendet och tillvarata digitaliseringsens 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.
- Säkerhetsstrategin har som övergripande mål att stötta Nordnets affärsstrategi och är baserad på analys av befintliga förmågor, aktuell hotbild, identifierade risker samt gällande regulatoriska krav.
- Ett ledningssystem finns etablerat där roller och ansvar för säkerhet tydligt framgår.
- Organisation, processer och tekniska lösningar för ett proaktivt säkerhetsarbete finns etablerade och vidareutvecklas i enlighet med säkerhetsstrategin med särskilt fokus på cybersäkerhet.
- Vi samverkar via olika säkerhetsforum med övriga aktörer på finansmarknaden, och på så sätt bidrar vi till att skydda det finansiella systemet.
- Våra IT-system övervakas dygnet runt, årets alla dagar.
- Vår personal genomgår löpande General Security Awareness Training.

Ett stort antal säkerhetshöjande aktiviteter har under året genomförts inom ramarna för Nordnets säkerhetsstrategi. Dessa bidrar nu till att bland annat följande punkter förbättrats:

- Identifiera och åtgärda säkerhetsrisker.
- Skydda information och IT-system från obehörig åtkomst och hantering.
- Upptäcka händelser i IT-miljön som kan vara tidiga



Design- och utvecklingsteamet vars engagemang och expertis bidrog till en vinst i den internationella designtävlingen Red Dot Award för bästa app-design inom huvudkategorin Varumärken och kommunikation, underkategori Finansappar.

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. Utmanarrollen 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 de är centrala i all form av utvärdering och återkoppling.

Vi arbetar också kontinuerligt med ledarskapsutveckling genom vårt koncernövergripande ledarskapsforum LEAD, 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 talanger för att uppnå våra mål som organisation.

Som digital plattform för sparande och investeringar finns ett särskilt behov av personal inom efterfrågade 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 medarbetarnöjdhet (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 25 (17) procent för koncernen under 2021, inklusive vikarier och timanställda. Vi mäter personalomsättningen genom beräkningen: antalet avgångar dividerat med medelantalet anställda under perioden.

Personalomsättning	2021		2020		2019	
	Anställda (st)	Kvinnor (%)	Anställda (st)	Kvinnor (%)	Anställda (st)	Kvinnor (%)
Nyanställningar under året						
Under 30 år	169	41%	163	42%	105	33%
30 - 50 år	95	37%	73	26%	75	32%
Över 50 år	13	54%	4	50%	20	60%
Totalt antal nyanställningar	277	40%	240	38%	200	36%
Andel nyanställda	35%		34%		33%	
Personer som slutat under året						
Under 30 år	114	46%	65	31%	99	32%
30 - 50 år	81	36%	46	37%	93	42%
Över 50 år	6	67%	8	63%	14	50%
Totalt antal avgångar	201	42%	119	35%	206	38%
Andel som avslutat anställning	25%		17%		34%	

Tabellen visar den totala personalomsättningen, inklusive vikarier och timanställda. Nordnet har en naturligt hög personalomsättning 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.

2021 har inneburit fortsatt tålamod och uthållighet för våra medarbetare. Att säkerställa en sund arbetsmiljö för våra medarbetare har aldrig varit viktigare än under pandemin. 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 ytterligare 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. Vi kommer framöver att ta vara på det som våra medarbetare ansett fördelaktigt under pandemin och anta en flexibel arbetsmodell som möjliggör en kombination av hemmajobb och kontorstid.

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. 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 practise" på hur man skapar en optimal arbetsstation i hemmamiljö 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.

Nordnet Unite enar våra medarbetare över Norden.

Under hösten 2020 skapade Nordnet konceptet "Nordnet Unite" med syfte att stärka kontakten mellan medarbetarna och främja en hälsosam livsstil när

Sjukfrånvaro	2021	2020	2019
Andel sjukfrånvaro för respektive land			
Sverige	2,0%	2,5%	3,7%
Norge	1,8%	2,8%	2,7%
Danmark	4,8%	2,3%	5,4%
Finland	1,9%	1,7%	2,2%
Genomsnitt Nordnet	2,1%	2,5%	3,6%

Tabellen visar våra anställdas sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har sjunkit med 0,5 procent totalt i koncernen sedan 2020, vilket kan förklaras av att fler arbetar hemifrån än tidigare. Nordnet erbjuder alla medarbetare i Sverige en hälsoförsäkring kallad HälsoLussen hos Skandia, för att förebygga sjukskrivningar och stress. I hälsoförsäkringen ingår förebyggande åtgärder som samtalsterapi, sjukgymnastik och arbetsterapi, ergonomi, yrkeslivsplanering och tillgång till specialistläkare. HälsoLussen kan nyttjas anonymt av våra medarbetare om det önskas. Liknande hälsoförsäkringar finns för medarbetare i Norge, Danmark och Finland.

många jobbar hemifrån. Namnet "unite" syftar till att stärka Nordnet-andan, samarbete över avdelningar och länder, och motivera varandra. Under 2021 har genomförts blandade aktiviteter i inomhus- och utomhusmiljö, som till exempel skogsvandring, golf och e-sport.



Bättre genom mångfald och jämställdhet.

På Nordnet ska alla medarbetare 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. Vid varje lönerrevision 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 på att en ökad andel kvinnor i rekryterande ställning främjar utvecklingen mot bättre jämställdhet på lång sikt.

I Nordnets jämställdhetspolicy 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 till HR under 2021.

Kollektivavtal	2021	2020	2019
Anställda som omfattas av kollektivavtal (%)			
Andel medarbetare med kollektivavtal	93%	88%	86%

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

Löneskillnad på Nordnet	2021	2020	2019
Kvinnornas lön i procentuell andel av männens			
Ledning (exkl. vd)	97%	105%	111%
Samtliga medarbetare (exkl. ledning)	94%	87%	88%

Tabellen visar per sista december 2021 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.



Cirkeldiagrammen visar könsfördelningen och åldersfördelningen på Nordnet. 64 (64) procent av de anställda per den sista december 2021 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 (52) procent, ingår i åldersspannet 30–50 år.

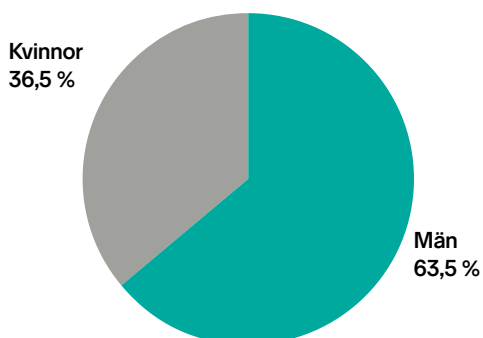
Andelen kvinnor i chefspositioner på Nordnet ökar stadigt. Per den sista december 2021 var 41 procent av våra chefer med personalansvar kvinnor, att jämföra med 38 procent 2020 och 34 procent 2019.

Andelen kvinnor i ledningsgruppen är 30 (30) procent. Per den 31 december 2021, bestod Nordnets ledningsgrupp av sju män och tre kvinnor, och styrelsen bestod av fem män och tre kvinnor. Andelen kvinnor vid nyrekryteringar har ökat med tre procentenheter i jämförelse med 2020.

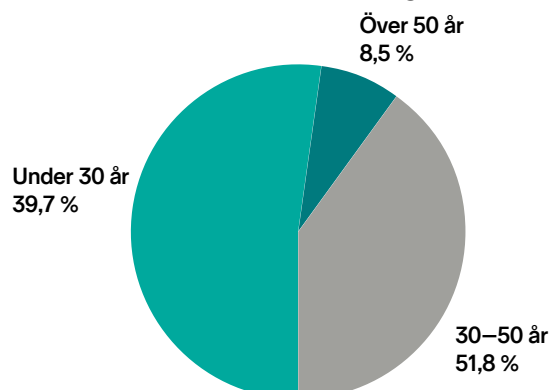


För oss är det viktigt att skapa en arbetsplats som präglas av både jämställdhet och mångfald. Vi jobbar aktivt med att rekrytera fler kvinnor till alla beslutsnivåer, i linje med FN:s globala mål 5 *Jämställdhet*.

Könsfördelning



Åldersfördelning



Miljö och klimat.

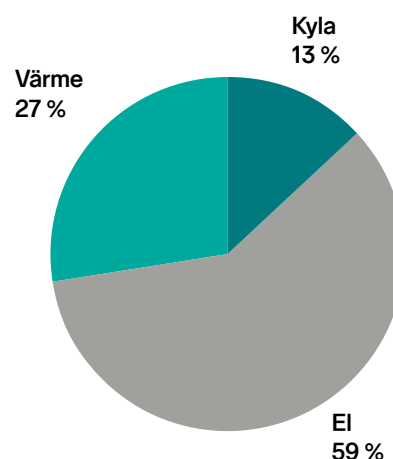
Nordnets affärsmodell är digital. Med en skalbar digital plattform, fler automatiserade och digitala kundresor och processer, samt avsaknaden av fysiska bankkontor kan vi begränsa vår direkta påverkan på miljön. Vi klimatkompenserar för våra växthusgasutsläpp och är klimatpositiva i bemärkelsen att vi kompenserar för mer utsläpp än vi producerar. Nordnet har också möjlighet att påverka klimat och miljö indirekt via de investeringar som görs på vår plattform och de produkter vi erbjuder våra kunder. Genom att göra det enklare för våra kunder att välja hållbara investeringsalternativ kan vi öka flödet av kapital som bidrar till en hållbar utveckling.

För att minska vår direkta påverkan på miljön och klimatet strävar vi efter att driva våra kontorslokaler på 100 procent förnyelsebar energi 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.

Nordnets direkta 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.

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	2021	2020	2019 ¹
Indirekt energiförbrukning, MWh			
El, varav 57% förnyelsebar energi	1 173	1 187	1 246
Fjärrvärme, varav 87% förnyelsebar energi	536	530	672
Fjärrkyla, varav 100% förnyelsebar energi	266	234	279
Totalt	1 976	1 951	2 197

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

¹ Energiförbrukningen för 2019 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”.



Vi rapporterar årligen våra utsläpp av växthusgaser enligt the Greenhouse Gas Protocol, det internationellt vanligaste ramverket för frivillig rapportering av växthusgaser. 2021 uppgick våra totala utsläpp av växthusgaser till 122 (153) ton CO₂e, vilket är en minskning med 20 (37) procent jämfört med 2020. Under 2021 beror minskningen dels på att vi övergått till förnyelsebar el för vårt kontor i Helsingfors, dels att energimixen för fjärrvärme har större andel förnyelsebara källor. Utsläpp från våra medarbetares pendling till och från jobbet minskade med 7 (33) procent. Utsläpp från tjänsteresor minskade med 30 (74) procent under 2021. Utsläpp av växthusgaser på vår plattform var 1,7 (2,6) g CO₂ per avslut vilket innebär en minskning med 35 (70) procent från föregående år. Även under 2020 minskade utsläppen på grund av omställningen i arbetsmodell, där merparten av Nordnets medarbetare till följd av coronapandemin har arbetat hemifrån, vilket resulterade i en drastisk minskning av tjänsteresor och pendling till och från kontoret.

Energieffektiva banktjänster.

Nordnets största direkta klimatpåverkan kommer från energiförbrukningen för våra kontor. Under 2021 förbrukade vi cirka 1 976 (1 951) MWh för driften av vår IT-infrastruktur och förbrukning av el, värme och kyla på våra kontor. Det är ungefär lika mycket som 99 (78)

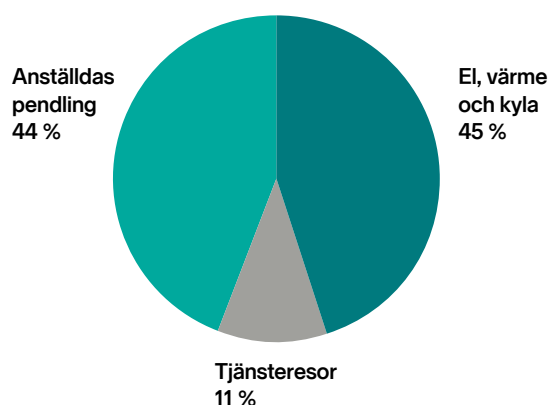
normalvillor i Sverige förbrukar under ett år. Ökningen beror främst på att snittet för energiförbrukning av en normalvilla gått ner från 25 mwh/år till 20 mwh/år. Nordnets energiintensitet uppgick till 0,03 (0,03) kWh per børsavslut, vilket är på samma nivå som föregående år.

Våra produkter.

Utöver det arbete vi har gjort inom hållbart sparande (läs mer på sidan 22-23) så har vi under 2021 även lanserat gröna bolån via ett samarbete med Stabelo. Ett grönt bolån ger kunden en möjlighet att få en extra rabatt på räntan om man äger en energieffektiv bostad.

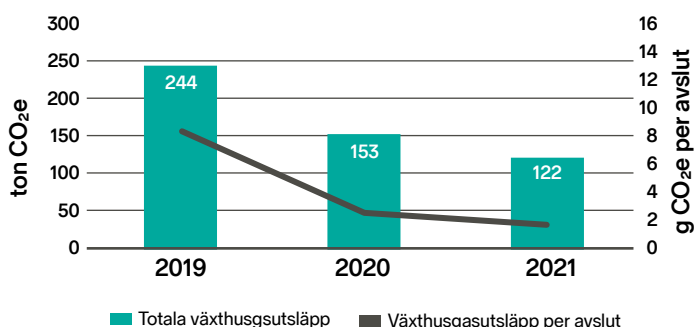
Under 2021 implementerade vi möjligheten till "dark mode" på både webben och i appen. Detta innebär möjlighet för användarna att växla visningsläge till mörk bakgrund med ljusa tecken, ikoner och grafiska element. Förutom att många kunder finner detta tilltalande ur ett användarperspektiv, är dark mode betydligt mer energieffektivt än det traditionella visningsläget med ljus bakgrund. Enligt våra uppskattningar minskar energiåtgången med cirka 80 procent vid användande av dark mode. Cirka 50 procent av våra användare av appen har redan valt att ändra till dark mode.

Växthusgasutsläpp per aktivitet.



Nordnets växthusgasutsläpp består till hälften av el, värme och kyla på våra kontor, så kallade Scope 2 utsläpp, och till resterande del av utsläpp från Scope 3 som innefattar tjänsteresor och medarbetarnas pendling.

Växthusgasutsläpp.



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

Nya regelverk inom hållbarhet.

Taxonomiförordningen

EU-regelverket taxonomiförordningen innehåller regler för hur ekonomiska verksamheter definieras som hållbara. Regelverket har trätt i kraft, men än så länge gäller övergångsregler som inte kräver rapportering av lika mycket information som det kommer göra på längre sikt. Under perioden då övergångsreglerna gäller ska rapporteringen endast innefatta en sammanställning av andelen av Nordnets ekonomiska aktiviteter som omfattas av EU-taxonomin, men inte om aktiviteterna klarar de krav som ställs för att definieras som hållbara. Vidare görs rapporteringen endast för två av EU:s sex miljömål – begränsningar av klimatförändringar och anpassning till klimatförändringar.

Nordnets rapportering avser den konsoliderade situationen. I den konsoliderade situationen ingår inte Nordnet Pensionsförsäkring AB eller Nordnet Livsförsäkring A/S. Regelverket ser olika ut beroende på vilken typ av organisation det är som ska rapportera. Nordnet rapporterar som en finansiell institution för de exponeringar som finns på balansräkningen.

Andelen av tillgångarna som omfattas av taxonomin består i tabellen nedan endast av bolån. Per sista december 2021 uppgår exponeringarna mot verksamhet som omfattas av taxonomin till 12 procent. Exponeringar som inte omfattas av taxonomin utgörs i tabellen av andra typer av lån till hushåll och uppgår till 19 procent. Nordnets utlåning till bolag utgörs av portföljbelåning och inga av de kunderna har fler än 500 anställda per sista december 2021. Därför klassas Nordnets utlåning till företag som exponeringar som inte omfattas av "NFRD"¹ i tabellen nedan och uppgår till 22 procent.

Bakgrund till beräkningar och ytterligare information om taxonomin

De exponeringar i balansräkningen som ligger till grund för Nordnets rapport om vilka tillgångar som omfattas av taxonomin består till största del av Nordnets utlåning samt innehav i räntebärande värdepapper. Endast Nordnets bolån har bedömts omfattas av taxonomin medan övriga lån till hushåll bedöms inte omfattas av den.

Vad gäller exponeringar mot företag görs analysen i två steg. Först analyseras om företaget är ett "NFRD-bolag". Om så är fallet så undersöks om bolaget omfattas av taxonomin eller inte. Data för antal anställda på bolagen, samt information om de är noterade på en europeisk börs, har använts för att bedöma om bolaget behöver rapportera enligt NFRD. Det har inte varit möjligt att fastställa i vilken omfattning NFRD-bolagens verksamhet omfattas av taxonomin då rapporterad data inte funnits tillgänglig. Bolag som behöver rapportera enligt NFRD har därför uteslutits från rapporteringen.

Estimat har dock kunnat göras för i vilken omfattning exponeringar mot NFRD-bolag inom Nordnets utlåning samt innehav i räntebärande värdepapper omfattas eller inte av taxonomin. Dessa estimat har dock ej använts i taxonomirapporteringen i år utan endast som förberedelse inför kommande rapportering. Nordnets affärsmodell innebär att vi inte har någon betydande utlåning till bolag som omfattas av taxonomin.

Även beträffande hur våra kunder i sitt sparande är exponerade mot bolag som är hållbara enligt taxonomin har vi begränsad möjlighet att påverka, då våra kunder själva fattar sina investeringsbeslut. Däremot har vi möjlighet att informera och inspirera kring olika hållbara investeringsalternativ. Som ett första steg har vi, som

Tillgångar	Andel av totala tillgångar
Exponeringar mot ekonomisk verksamhet som omfattas av taxonomin	12%
Exponeringar mot ekonomisk verksamhet som inte omfattas av taxonomin	19%
Exponeringar mot stater, centralbanker och överstatliga emittenter	16%
Derivat	0%
Exponeringar mot företag som inte omfattas av NFRD ¹	22%
Handelsportfölj	0%
Interbanklån på anfordran	0%

¹ NFRD = EU:s direktiv om icke-finansiell rapportering som innehåller krav på hållbarhetsredovisning för vissa större företag som har fler än 500 anställda.

nämns i avsnittet Hållbara fonder, under 2021 möjliggjort för våra kunder att se om en fond är kategoriserad som artikel 8 eller 9.

Disclosureförordningen

Disclosureförordningen reglerar hur finansiella aktörer ska informera sina kunder och investerare om ESG-faktorer. Under 2021 har Nordnet sett över policys och tillgängliggjort information om ersättningspolicy, negativa hållbarhetskonsekvenser av investeringsbeslut, samt information om hur vi integrerar hållbarhetsrisker i investeringsbeslut och investeringsrådgivning på vår hemsida.

Övriga hållbarhetsupplysningar.

Rapporteringen av vårt hållbarhetsarbete följer sedan 2010 riktlinjerna från the Global Reporting Initiative (GRI). Hållbarhetsredovisningen avseende kalenderår 2021 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 2021 är inte granskad av bolagets revisorer.

Generella standardupplysningar		
GRI 102: Generella standardupplysningar		Hänvisning/kommentar
102-1	Organisationens namn	s.40 i årsredovisningen
102-2	Viktigaste produkterna och tjänsterna	s.5 i årsredovisningen
102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor	s.10, 78 i årsredovisningen
102-4	Länder där verksamhet bedrivs	s.5 i årsredovisningen
102-5	Ägarstruktur och företagsform	s.54 i årsredovisningen
102-6	Marknader som organisationen är verksam inom	s.5 i årsredovisningen
102-7	Organisationens storlek	s.4-5, 69, 75, 167 i årsredovisningen
102-8	Totalt antal anställda	s.25
102-9	Beskriv organisationens värdekedja	s.5 i årsredovisningen
102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	s.41-42 i årsredovisningen
102-11	Följer organisationen försiktighetsprincipen	s.26
102-12	Externt utvecklade initiativ som organisationen följer	s.3-8
102-13	Sammanslutningar som organisationen är medlem i	s.4-8
102-14	Uttalande från vd om organisationens hållbarhetsstrategi	s.9 i årsredovisningen
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdanden	s.9-11
102-18	Redogörelse för företagets bolagsstyrning	s.53-66 i årsredovisningen
102-40	Intressegrupper som organisationen har kontakt med	s.24
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	s.15
102-42	Identifiering och urval av intressenter	s.24
102-43	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	s.24
102-44	Frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter och hantering av dessa	s.24
102-45	Enheter som ingår i redovisningen	s.22
102-46	Process för definition av innehållet i redovisningen	s.24
102-47	Identifierade väsentliga hållbarhetsområden	s.24
102-48	Effekter av förändringar i tidigare redovisad information	s.41-42 i årsredovisningen
102-49	Väsentliga förändringar från föregående redovisning	Inga väsentliga förändringar
102-50	Redovisningsperiod	s.22
102-51	Publicering av senaste redovisningen	Mars 2021
102-52	Redovisningscykel	s.22
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen	s.155 i årsredovisningen
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI standarder	s.22
120-55	GRI-index	s.22-23
102-56	Extern granskning	s.22

Ämnesspecifika standardupplysningar		Hänvisning/kommentar
GRI 201: Ekonomisk prestanda		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.9-10
201-1	Genererat och distribuerat ekonomiskt värde	s.7
GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.3-6
203-1	Investeringar i infrastruktur och tjänster	s.4-8
203-2	Indirekta ekonomiska effekter	s.5
GRI 205: Anti-korruption		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.9-10, 28
205-3	Antal bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	s.9, 28
GRI 302: Energi		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.17-19
302-1	Organisationens energiförbrukning	s.17
302-3	Energiintensitet	s.19
GRI 305: Utsläpp		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.17-19, 26-27
305-1	Direkta växthusgasutsläpp	s.19, 26-27
305-2	Indirekta växthusgasutsläpp	s.19, 26-27
305-3	Övriga indirekta växthusgasutsläpp	s.19, 26-27
305-4	Växthusgasutsläppsintensitet	s.19, 26-27
GRI 401: Anställningsförhållanden & arbetsvillkor		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.12-13, 28
401-1	Personalomsättning	s.13
GRI 404: Utbildning		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.11-13
404-3	Utvecklingssamtal	s.13
GRI 405: Mångfald & Jämlikhet		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.15-16
405-1	Sammansättning av företaget	s.26
405-2	Löneskillnader mellan kön	s.15
GRI 406: Icke-diskriminering		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.15-16, 28
406-1	Antal fall av diskriminering	s.15, 28
GRI 418: Kundintegritet		
103-1, 103-2, 103-3	Styrning	s.10-11
418-1	Klagomål och antal fall av förlust av kunddata	34 rapporterade klagomål eller fall av förlust av kunddata under året.

Dialog med intressenter.

Nordnet har löpande dialoger om hållbarhetsfrågor med dessa intressentgrupper:

- Medarbetare
- Styrelse
- Sparare
- 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 en enkät om hållbarhet till utvalda kunder i Sverige, Norge, Danmark och Finland. Under 2021 genomfördes djupintervjuer med ägare och en enkät skickades även ut till ägare och Nordnets styrelse där de fick svara på frågor om Nordnets hållbarhetsarbete. Utifrån enkätresultaten med dessa intressentgrupper, har följande prioriteringsområden identifierats och uppdaterats:

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.

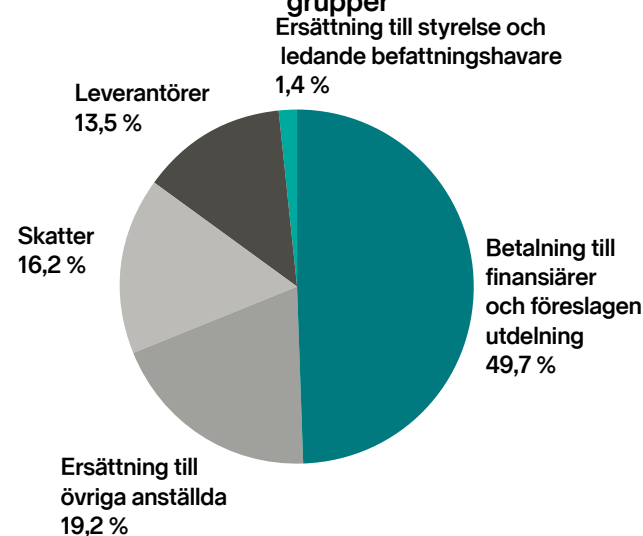
Intressentgrupper	Prioriteringsområden inom hållbarhet
Medarbetare	• Hållbara investeringar • Välbefinnande bland medarbetare och möjligheter till utveckling • Erbjuder transparenta finansiella produkter • Motverka penningtvätt
Styrelse	• Hållbara investeringar och ett hållbart fonderbjudande • Tillgängliggöra investeringar för en bredare sparargrupp
Sparare	• Anti-korruption • Motverka penningtvätt • Skydd av kunddata och integritet
Ägare	• Hållbara investeringar och ett hållbart fonderbjudande • Tillgängliggöra investeringar för en bredare sparargrupp • Utbildning av allmänheten i sparande • Anti-korruption, penningtvätt och motverkande av finansiell brottslighet
Leverantörer	• Kundservice och support • Erbjuder transparenta finansiella produkter • Skydd av kunddata och integritet

Väsentlighetsanalys.

Dialogen med våra primära intressentgrupper lägger grunden till vår väsentlighetssanalys och val av de hållbarhetsfrågor vi fokuserar på. 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, lika ersättning för kvinnor och män, icke-diskriminering
En ansvarsfull och hållbar verksamhet	Anti-korruption, kundintegritet, energi, utsläpp, anställningsförhållanden, arbetsvillkor

Nordnets ekonomiska påverkan på olika intressentgrupper



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 heltidsekvivalenter eller liknande.

Anställda per den 31/12	2021		2020		2019	
Sverige	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)
Totalt antal anställda	642	36%	581	37%	483	37%
Antal tillsvidareanställda	551	35%	471	35%	419	32%
- Varav heltid	541	35%	457	35%	414	37%
- Varav deltid	10	40%	14	50%	5	40%
Antal visstidsanställda	91	41%	110	44%	64	38%
Finland						
Totalt antal anställda	53	42%	45	44%	38	45%
Antal tillsvidareanställda	33	42%	31	45%	31	45%
- Varav heltid	31	39%	29	41%	30	43%
- Varav deltid	2	100%	2	100%	1	100%
Antal visstidsanställda	20	40%	14	43%	7	43%
Norge						
Totalt antal anställda	42	19%	40	18%	46	20%
Antal tillsvidareanställda	42	19%	40	18%	33	24%
- Varav heltid	34	24%	32	22%	33	24%
- Varav deltid	8	0%	8	0%	0	0%
Antal visstidsanställda	0	0%	0	0%	13	8%
Danmark						
Totalt antal anställda	61	49%	47	40%	38	39%
Antal tillsvidareanställda	57	46%	44	41%	27	48%
- Varav heltid	36	53%	30	47%	24	46%
- Varav deltid	21	33%	14	29%	3	67%
Antal visstidsanställda	4	100%	3	33%	11	18%
	798		713		605	

Tabellen visar hur många anställda Nordnet har uppdelat per anställningsform, region och kön samt antalet anställda exklusive föräldraledig och tjänstledig personal.

Sammansättning av företaget	2021		2020		2019	
Anställda på olika nivåer av företaget	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)	Antal (st)	Kvinnor (%)
Styrelse	8	38%	8	25%	7	14%
Under 30 år	0	0%	0	0%	0	0%
30 - 50 år	4	50%	5	40%	5	20%
Över 50 år	4	25%	3	0%	2	0%
Ledning¹	10	30%	9	33%	8	38%
Under 30 år	0	0%	0	0%	0	0%
30 - 50 år	5	20%	4	25%	5	40%
Över 50 år	5	40%	5	40%	3	33%
Anställda med personalansvar	75	41%	66	38%	56	34%
Under 30 år	7	86%	5	60%	5	40%
30 - 50 år	60	32%	53	32%	45	31%
Över 50 år	8	75%	8	63%	6	50%
Övriga medarbetare	713	36%	638	36%	541	36%
Under 30 år	310	39%	281	38%	221	34%
30 - 50 år	348	33%	312	33%	278	37%
Över 50 år	55	42%	45	42%	42	43%

Tabellen visar sammansättning av företaget uppdelat på kön och ålder för olika nivåer av företaget samt antalet anställda exklusive föräldraledig och tjänstledig personal.

¹ Tabellen visar antalet medarbetare exklusive konsulter.

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. CO₂, CH₄,

N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ och NF₃. Vi genomför inga egna omräkningar från andra växthusgaser till CO₂e 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 ₂ e	2021	2020	2019
Scope 1, direkta växthusgasutsläpp	0,0	0,4	0,0
Scope 2, indirekta växthusgasutsläpp från energiförbrukning	55	76	84
Scope 3, övriga indirekta växthusgasutsläpp	67	77	160
Totala växthusgasutsläpp	122	153	244

Tabellen redogör för Nordnets växthusgasutsläpp uppdelade per Scope enligt the Greenhouse Gas Protocol. Nordnets koldioxidutsläpp för el-förbrukning vid geografisk värdering (location based): 80 ton CO₂e.

Aktivitet	Aktivitetsdata	Omvandlingsfaktor
Elförbrukning	Data för respektive kontor och datahall	Omvandlingsfaktor utgörs av specifika kontrakt alternativt residual-mix: 356,27 g CO ₂ e/kWh. Källa: Energimarknadsinspektionen
Fjärrvärme	Data för respektive kontor	Statistik från respektive leverantör Stockholm: 49 g CO ₂ e/kWh (2019) Köpenhamn: 49,9 g CO ₂ e/kWh (2019) Oslo: 1 g CO ₂ e/kWh (2019) Helsingfors: 182 g CO ₂ e/kWh (2019)
Fjärrkyla	Data för respektive kontor och datahall	Statistik från leverantör. Stockholm: 0 g CO ₂ e/kWh (2019)
Tjänsteresor med företagsbilar och tjänstebilar	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 ₂ /liter Källa: Drivkraft Sverige
Tjänsteresor privat bil	Körd sträcka baseras på medarbetarnas redovisning för att erhålla milersättning för resor i tjänsten	Antagande om bensinbil: Förbrukning: 0,58 l/mil Utsläpp: 146,85 gram co ₂ e/km Källa: Naturvårdsverket, Transportstyrelsen
Tjänsteresor taxi	Statistiken består av bokförda taxikostnader	Antagande om resa med genomsnitt Taxi Stockholm: 8 g CO ₂ /SEK. Källa: Taxi Stockholm
Tjänsteresor flyg	Statistiken består av bokförda kostnader för flygbiljetter	Utsläppsredovisning från resebyrå används som schablon för beräkning av samtliga flygresekostnader.
Medarbetarnas pendling	Genomsnittlig rest sträcka med olika färdmedel, beräknas från svar i medarbetarenkät som skickas till samtliga anställda.	Bensinbil: 146,85 g CO ₂ e/km Dieselbil: 165 g CO ₂ e/km Etanolbil: 190 g CO ₂ e/km Gasbil: 116,34 g CO ₂ e/km Hybridbil: 39,5 g CO ₂ e/km MC/moped: 92 g CO ₂ e/km Spårtrafik: 0,3 g CO ₂ e/pkm Buss: 70 g CO ₂ e/pkm Källa: Transportstyrelsen, NTM och SJ

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

Risker, styrning och uppföljning hållbarhet.

Hållbarhetsområde	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. Målet är att uppnå och upprätthålla en säker och stimulerande arbetsmiljö för varje medarbetare. Läs mer om vår styrning på sidorna 28-32.	Vi arbetar proaktivt och systematiskt med Nordnets arbetsmiljö för att uppnå hög motivation och minska frånvaron på grund av sjukdom eller stress. Sjukfrånvaron var 2,1 procent under 2021, vilket är mindre än 2020 då sjukfrånvaron var 2.5 procent. Nordnets medarbetarnöjdhet har utvecklats i positiv riktning sedan flera 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. Inga fall av diskriminering rapporterades under 2021. Andelen kvinnor vid nyrekryteringar har ökat med tre procentenheter i jämförelse med 2020. Läs mer på sidorna 28-32.
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. Aktörer i finansbranschen löper alltid risk att utnyttjas av kriminella genom ekonomisk brottslighet som till exempel penningtvätt, bedrägerier, otillbörlig marknadspåverkan eller insiderhandel. Förekomsten av sådan brottslighet och överträdelser kan skada Nordnet och Nordnets kunder, varumärke och investerare.	Nordnet har interna regler och kontrollprocesser för motverka finansiell brottslighet och korruption. Relevanta policyer som har antagits inom detta område är bland annat antikorrupsionspolicy, 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 Prevention Unit, som bland annat övervakar kundtransaktioner och i övrigt arbetar för att förhindra finansiell brottslighet. Från och med januari 2022 rapporterar denna funktion direkt till VD. Läs mer på sidorna 26-28.	Vi håller regelbundet utbildningar inom relevanta områden, exempelvis uppförandekoden, penningtvätt och finansiell brottslighet. Inga incidenter kopplade till korruption enligt GRI 205-3 under 2021 har rapporterats in eller upptäckts genom interna kontrollprocesser. Läs mer om hur vi motverkar korruption och finansiell brottslighet på sidorna 26-28.
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 och liknande, och viss exponering uppstår även i vår bolåneportfölj, portföljbelåning och värdepappersportfölj. 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 av dessa 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. Vi har adresserat riskerna inom vår utlåning och värdepappersportfölj 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 22 och 34-36.

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

För mer information om Nordnet samt finansiella rapporter, se nordnetab.com

För att bli kund, vänligen besök nordnet.se, nordnet.no, nordnet.dk, nordnet.fi