

PO SÖDERBERG & PARTNER HOLDING AB

Hållbarhetsredovisning 2017

Om hållbarhetsredovisningen

Detta är Söderberg & Partners andra hållbarhetsredovisning, som syftar till att beskriva hur vi gör skillnad och jobbar med hållbarhetsfrågor, samt även vilka mål vi vill uppnå. Vi anser att hållbara strategier är avgörande för att fortsätta skapa värde, både för våra kunder, medarbetare samt samhället i stort. Hållbarhetsredovisningen avser verksamhetsåret 2017 och är upprättad i enlighet med GRI G4 standarden (Global Reporting Initiative), redovisningsnivå Core. Hållbarhetsredovisningen kommer publiceras årligen.

Inga väsentliga förändringar i organisationens storlek, struktur, ägarskap eller leverantörer har skett under redovisningsperioden.

Frågor om Söderberg & Partners hållbarhetsredovisning besvaras av Kajsa Brundin.

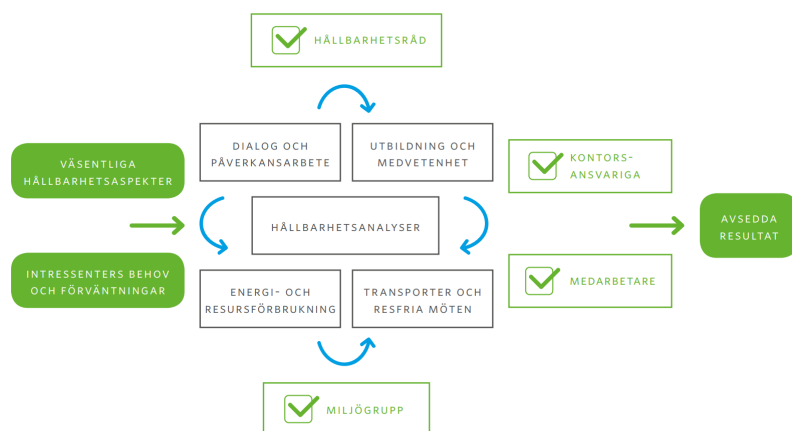
Lagen om hållbarhetsredovisning

Information enligt svensk lagstiftnings krav på hållbarhetsrapportering, lagstadgad hållbarhetsrapport, liksom Söderberg & Partners hållbarhetsredovisning återfinns på sidorna 1-13. Denna hållbarhetsredovisning omfattar PO Söderberg & Partner Holding AB, och bolag inom den koncern där PO Söderberg & Partner Holding AB är moderbolag. Koncernen benämns "Söderberg & Partners" i denna rapport.

Hållbarhet för oss

Söderberg & Partners hållbarhetsarbete omfattar både vår roll som rådgivare, vår direkta påverkan i och med vår verksamhet samt vår roll som i samhället som stort. Söderberg & Partners vision är att "arbeta proaktivt idag, för att du ska kunna leva ett tryggare och rikare liv imorgon". Denna vision genomsyrar vårt arbete, och är framförallt en grundbult i vårt hållbarhetsarbete. Vi arbetar utifrån att vårt största påverkansarbete är det som sker i vår analys och rådgivning, men jobbar även för att förbättra vårt miljö- och hållbarhetsarbete i det dagliga arbetet.

Styrning av hållbarhetsarbetet



Söderberg & Partners har en övergripande hållbarhetsansvarig och ett hållbarhetsråd, men ansvaret för det löpande arbetet med våra hållbarhetsmål delas av alla som arbetar i företaget.

Det är Söderberg & Partners Hållbarhetsråd som är ytterst ansvarig för bolagets hållbarhetsarbete, och består av representanter från Söderberg & Partners ledning och olika affärsområden. Hållbarhetsrådet har regelbundna möten för att stämna av status och hur vi lever upp till våra mål.

Utöver Hållbarhetsrådet har vi en Miljögrupp. Miljögruppen består av representanter från juridik, IT, HR samt analys, och har ett operativt ansvar för hållbarhetsarbetet och miljöledningssystemet. Miljögruppen utvärderar och sammanställer underlag om hur arbetet fortlöper, vilket rapporteras till Hållbarhetsrådet.

Respektive kontorsansvarig ansvarar för miljöarbetet på lokal nivå, genom att informera medarbetarna om våra mål och hur dessa bör implementeras i praktiken. Medarbetare kan i sin tur rapportera eventuella förslag på förbättringsmöjligheter till Miljögruppen.

Som en del av miljöledningssystemet ISO 14001 följer Söderberg & Partners gällande miljölagstiftning, vilket även innebär att vi lyder under försiktighetsprincipen om att vidta nödvändiga åtgärder för att minska vår negativa påverkan på miljön. Därmed har vi inkluderat både kvalitets- och miljökrav i vår inköspolicy och väljer miljövänligare alternativ när möjligt, t.ex. åker tåg, använder videokonferensverktyg samt strävar mot att minska vår resursförbrukning. Läs mer om våra hållbarhetsmål på sidorna 2-5.

Intressenter

Söderberg & Partners är en del av finanssektorn som spelar en viktig roll i samhället, både inom den ekonomiska och miljömässiga utvecklingen. Våra intressenters förväntningar och krav på oss är av största vikt för att vi ska kunna leverera det vi lovar samt förbättra våra erbjudanden. De målgrupper som direkt eller indirekt kan påverka - eller påverkas av - vår verksamhet är våra primära intressenter, och vi för en löpande dialog för att fånga upp vilka hållbarhetsfrågor som de värdesätter.

Söderberg & Partners arbetar proaktivt med dessa frågor som anses vara relevanta av våra intressenter, för att bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt och hållbart sätt. Intressentgrupperna och de hållbarhetsfrågorna som identifierades är beskrivna nedan.

Söderberg & Partners verksamhet och varumärke bygger på att kunderna har förtroende för oss. Vi är högst beroende av våra kunders åsikter, för att ständigt kunna förbättra vår rådgivning och utveckla nya lösningar som möter deras förväntningar och behov. Via undersökningar bland kunder och rådgivare, är det tydligt att kunder förväntar sig att Söderberg & Partners har ett genomarbetat helhetstänk när det kommer till miljö- och hållbarhetsfrågor. Vi ska kunna erbjuda sparialternativ och hållbara råd som underlättar val för ett hållbart pensionssparande.

Söderberg & Partners medarbetare är avgörande för att upprätthålla goda kundrelationer. Samtliga medarbetare är delaktiga i att arbeta med våra miljömål i den dagliga verksamheten, t.ex. avseende resursförbrukning. Resultatet i en medarbetarundersökning visade att vår rådgivning och dess indirekta påverkan på våra kunder, samarbetspartners och samhället i stort fick allra högsta prioritet. Men även Söderberg & Partners direkta miljöpåverkan är en viktig parameter för våra medarbetare.

Ägarnas uppgift är att utifrån ett långsiktigt och strategiskt perspektiv utveckla verksamheten. Vid en workshop identifierades bl.a. att medarbetare har lämpliga anställningsvillkor och arbetsmiljö är av stor vikt. Man bedömde även att ett samhällsengagemang och närvaro i lokalsamhället var en viktig hållbarhetsfråga.

Söderberg & Partners har cirka 1000 leverantörer av produkter och tjänster, som främst består av tjänsteleverantörer av IT-drift och fastighetsförvaltning. Vi har även en kontinuerlig dialog med leverantörer av finansiella produkter och andra samarbetspartners om deras hållbarhetsarbete, inom ramen för vår analysverksamhet. Via en enkätundersökning framkom att leverantörer förväntar sig att Söderberg & Partners är en transparent avtalspartner med stark regelefterlevnad och affärsetik. Vi kommer regelbundet följa upp och utvärdera våra dialoger med leverantörer.

Väsentliga hållbarhetsaspekter

Inför utformningen av våra hållbarhetsmål och hållbarhetspolicy, identifierades de aspekter som är mest väsentliga för Söderberg & Partners verksamhet och våra intressenter. En miljöutredning utfördes för att identifiera vår viktigaste direkta och indirekta påverkan på miljön och samhället. Utredningen kom till slutsatsen att vår största påverkan är den som sker indirekt, dvs. påverkan utanför vår organisation, i form av rådgivning, analys, förvaltning och dialog med produktleverantörer.

Vår hållbarhetspolicy och våra prioriterade fokusområden bygger därför på resultatet av denna utredning, samt även på de relevanta hållbarhetsaspekter som har identifierats av intressenter och i vår väsentlighets- och riskanalys. Dessa följs upp regelbundet av Hållbarhetsrådet.

I och med den svenska verksamhetens certifiering enligt ISO14001 har vi arbetat systematiskt med att ständigt förbättra vårt miljö- och hållbarhetsarbete. Medarbetarnas engagemang och medvetenhet är avgörande för framgången inom alla områden, något som vi kommer jobba ännu mer med framöver.

Hållbarhetsanalyser och verktyg

Söderberg & Partners strävar efter att kunna tillhandahålla genomarbetade och relevanta hållbarhetsanalyser, som är tillgängliga för samtliga rådgivare och kapitalförvaltare. Hållbarhetsanalyser och ansvarsfullt ägande ska vara integrerade delar i rådgivningen och kapitalförvaltningen.

HÅLLBARHETSMÅL

Hållbarhetsanalyser och verktyg

Öka antalet produkter som omfattas av hållbarhetsanalyser och förbättra de befintliga analyserna. Teamet som arbetar med hållbarhetsanalyser är ansvariga för att löpande sammanställa statistik och arbeta vidare med att täcka fler produkter samt förbättra befintliga analyser.

Resultat 2017

Hållbarhetsanalyser och verktyg har integrerats i ännu fler verktyg, t.ex. i den årliga kundavstämningen och i aktieanalysen. Hållbarhet är till dags datum integrerat i 64% av rådgivningsverktygen, där det är flera pågående projekt som beräknas vara implementerade under 2018. Under 2017 har vi även utökat vår hållbarhetsanalys som idag täcker en större andel av fondutbudet, samt uppdaterat samtliga fonders hållbarhetsbetyg. I dagsläget omfattas närmare 3000 fonder i vårt digitala fondsökverktyg av hållbarhetsanalys. Vi har även utökat kartläggningen av fondernas exkluderingskriterier under året.

Dialog och påverkansarbete

Söderberg & Partners står för öppenhet och transparens, och genom att föra en dialog med produktleverantörer och samarbetspartners kan vi vara med och driva utvecklingen mot en hållbar finansmarknad. Söderberg & Partners ska vara en tongivande aktör i branschen som aktivt bidrar till debatten med kunskap och initiativ.

HÅLLBARHETSMÅL

Dialog och påverkansarbete

Öka antalet dialoger med produktleverantörer i syfte att informera dem om deras styrkor och svagheter i sitt hållbarhetsarbete. Dialogerna följs upp och dokumenteras löpande.

Resultat 2017

Vi har ökat antalet dialoger med produktleverantörer, samt deltagit i flertalet seminarier och engagemang. Under 2017 har vi haft 22 enskilda möten med fondbolag för att diskutera hur de jobbar med ESG (hållbara investeringar). Vi deltog i 28 seminarier eller andra engagemang inom området hållbart sparande. Vi har varit representerade i branschorganisationen Swesif:s styrelse, samt i Fondbolagens Förenings arbetsgrupp för ägarstyrning och hållbarhet.

Utbildning och medvetenhet

Att våra medarbetare har kunskap om hållbarhetsfrågor och hållbart sparande, är avgörande för vårt övergripande hållbarhetsarbete och vår rådgivning. Alla nya medarbetare deltar vid introduktionsdagen, där de får information om hur vi jobbar med hållbarhet både i våra analyser och i den dagliga verksamheten. Vi genomför internrevisioner för att säkerställa att detta efterlevs, och sprider information vid gemensamma kickoffar, intranät och displayer på kontoren. De kontorsansvariga har även ett ansvar för att hålla sig informerade om våra bindande krav på området, och att informera övriga medarbetare om detta.

Vi jobbar ständigt med att öka våra insatser och kommunicera vårt hållbarhetsarbete. Målsättningen är att alla medarbetare ska vara kunniga och väl förtrogna med vårt hållbarhetsarbete, både för att kunna fatta hållbara beslut i det dagliga arbetet, och för att kunna ge hållbara råd till sina kunder.

HÅLLBARHETSMÅL

Utbildning och medvetenhet

Öka antalet medarbetare som har genomgått en hållbarhetsutbildning. Samtliga medarbetare ska genomgå den årliga kunskapsuppdateringen (ÅKU), som innehåller hållbarhetsutbildning och tester.

Resultat 2017

Vi har förbättrat resultatet på imagefrågan om hållbarhet i kundundersökningen. Fler medarbetare har även genomgått en utbildning och blivit informerade om hållbarhetsarbetet. 93% har deltagit i den årliga kunskapsuppdateringen som innehåller hållbarhetsfrågor. Under året har 35% deltagit i hållbarhetsutbildningar i samband med utbildningsdagar.

Energianvändning och resursförbrukning

Även om Söderberg & Partners påverkan framförallt sker indirekt via vår rådgivning, följer vi försiktighetsprincipen och arbetar kontinuerligt med att minska vår direkta miljöpåverkan. Kontorsverksamhet kräver resurser i form av kontorspapper i samband med utskick eller arkivering. Därför arbetar vi för att införa digitala lösningar samt med att återvinna uttjänta produkter. Den största delen av våra inköp är IT-lösningar och fastighetsförvaltning. Vi ställer krav på att nya leverantörer ska uppfylla kraven i vår inköspolicy om ISO14001-certifiering eller motsvarande.

HÅLLBARHETSMÅL

Energianvändning och resursförbrukning

Vi ska minska våra kontors energianvändning och användningen av förbrukningsmaterial, såsom kontorspapper.

Resultat 2017

Söderberg & Partners omfattas av Lagen om energikartläggning i stora företag, och har under det gångna året låtit en certifierad konsult genomföra en energikartläggning. Resultatet av denna ligger till grund för vårt fortsatta arbete och förbättringsåtgärder. Samtliga kontor är belägna i hyrda lokaler, därmed har vi inte rådighet över någon fastighetsenergi utan endast verksamhetsenergi och energi till transporter. Under året har vi säkerställt att belysningen på huvudkontoret på Regeringsgatan 45 automatiskt släcks när lokalen larmas. Belysningen på huvudkontoret utgörs även till 99% av LED-armaturer. Vi har även infört en automatisk släckning av datorskärmar efter en viss tids inaktivitet.

Trots att vi har vuxit i antal anställda, förbrukar vi mindre kontorspapper. Pappersförbrukningen har nästan halverats (-44%) jämfört med 2016. Det beror dels på att vi använder digitala verktyg, men också att vi infört en ny inställning som innebär att alla utskriften automatiskt är dubbelsidiga. Vi har dessutom satt upp tydliga riktlinjer för avfallshantering vad gäller t.ex. avlagd elektronik.

Elförbrukning:	2016: 843 MWh	2015: 848 MWh ¹
Total pappersförbrukning per anställd	2017: 1822 utskriften/anställd	2016: 3232 utskriften/anställd

Transporter och resfria möten

Söderberg & Partners finns på ett flertal orter både i norr och söder, men även utanför landets gränser. Detta innebär att våra medarbetare även reser i tjänsten. Vi eftersträvar att välja de mest miljöanpassade valen för persontransporter och arbetar för att öka användandet av videokonferenser. Detta för att minska den externa påverkan som våra transporter har på miljön.

HÅLLBARHETSMÅL

Transporter och resfria möten

Vi ska välja de mest miljöanpassade valen för persontransporter, minska koldioxidutsläppen från korta flygresor och öka användningen av videokonferensverktyg eller liknande. Resor ska följa Söderberg & Partners regler för resor, med riktlinjer om att i första hand välja tåg.

Resultat 2017

Andelen medarbetare som använder videokonferensverktyg har ökat. Under 2017 har vi utvecklat en plan för att öka andelen resfria möten, i förhållande till korta flygresor. Vi jobbar kontinuerligt med att utvärdera digitala lösningar och uppmuntra till miljövänliga resor. På huvudkontoret på Regeringsgatan 45 i Stockholm finns det möjlighet att låna SL-kort och cykel, för anställda som vill ta sig till möten på ett miljövänligare sätt.

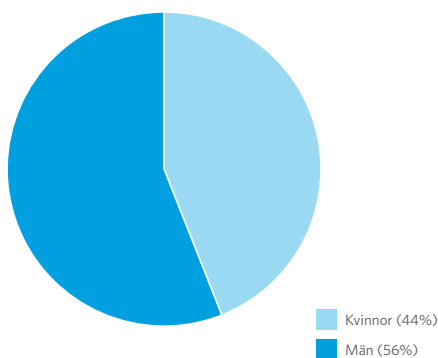
¹Täckning ca 70% av antal anställda, 50% av kontoren

Tjänsteresor	Antal km 2017	CO2 kg 2017	Antal km 2016	CO2 kg 2016
Flyg (under 500 km)	991999	111859 kg	921523	104480 kg
Flyg (över 500 km)	1537376	184647 kg	925782	109621 kg
Tåg	389866	6 kg	325176	15 kg
<hr/>				
Personalbil	1173730 km	808 MWh		

Organisation och medarbetare

Söderberg & Partners har kontor över hela Sverige, från Malmö i söder till Luleå i norr. Utöver detta har vi kontor i Finland, Norge, Danmark, Nederländerna, Luxemburg och Spanien. Vi har totalt 1040 tillsvidare-, prov- eller visstidsanställda på heltid i Sverige. 22% av samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal. Dessutom har vi 140 studenter som arbetar extra vid sidan om sina studier. Under 2017 anställdes 234 nya personer, och 142 slutade. Könsfördelningen för de anställda redovisas i figuren här intill. Vår utgångspunkt är att löneskillnader beroende på kön inte ska förekomma. Därför genomför vi årligen en systematisk lönekartläggning samt utbildar chefer kring diskrimineringsgrunderna samt lönesättning. Grundlönerna är på samma nivå inom respektive befattning.

Könsfördelning, samtliga anställda



Antal tillsvidare-, prov- och visstidsanställda på heltid och deltid per 31 dec 2017

Allmän visstidsanställning	155 st
Tillsvidare	803 st
Vikariat	8 st
Provanställning	74 st

Söderberg & Partners HR-avdelning har som uppdrag att se till att våra medarbetare utbildas, ser vilka karriärmöjligheter som finns och att vi ständigt arbetar med vår kultur och våra värderingar. Ansvaret är uppdelat mellan de som arbetar på HR-avdelningen, och de jobbar exempelvis med arbetsrättsliga frågor, uppsägningar, förhandlingar, rekrytering och arbetsmiljö. Söderberg & Partners har flera rutiner och handlingsplaner uppsatta som bland annat rör arbetsmiljö, diskriminering och sexuella trakasserier, droger och missbruk och rehabilitering. Vi har en gedigen personalhandbok som samlar rutiner och riktlinjer som hör samman med en medarbetares anställning och de förväntningar som hen kan ha på sin arbetsgivare men även vilka förväntningar som ställs på medarbetaren.

Utveckling och rekrytering

Vi vill ta vara på och vidareutveckla medarbetarnas kunskaper i ett företagsklimat som präglas av öppenhet, egna initiativ och arbetsglädje. Viktiga inslag i personalens utveckling är medarbetarsamtal, målstyrning, riktade utbildningsinsatser och interna karriärvägar.

Vi eftersträvar en medveten organisation på alla plan och arbetar målstyrt. De övergripande målen ska brytas ned och omvandlas till utmanande och engagerande mål för den enskilde medarbetaren. Detta görs minst en gång om året vid ett s.k. medarbetarsamtal. Närmsta chef genomför medarbetarsamtalen med varje anställd enligt en företagsgemensam struktur. Samtalen ska sedan mynna ut i en handlingsplan för varje medarbetares fortsatta utveckling. HR tillhandahåller verktyg och vägledning för hur samtalen ska genomföras.

Alla som har en personalledande ställning ansvarar gentemot sin närmaste chef för att medarbetarsamtal genomförs och för att deras ledarskap bedrivs på sådant sätt att medarbetarnas förmåga och vilja att utvecklas och ta ansvar tas tillvara. För att följa upp detta arbete ansvarar HR för att det minst en gång varje år görs enkätundersökningar av företagsklimatet, trivseln m.m. Jämförelse ska då göras med tidigare enkätundersökningar på företags-, avdelnings- och gruppnivå. I samarbete med undersökningsföretaget 3S genomför vi årliga medarbetarundersökningar. Större företag lägger ofta

ribban högt och eftersträvar ett medelvärde på 5,2 på en 7-gradig skala. Vi ligger över detta värde på samtliga delområden och har ett sammanlagt medelvärde på 5,54.

Vi arbetar löpande med att ge ledare i organisationen kontinuerligt stöd, och minst en gång per år träffas alla ledare för erfarenhetsutbyte. Vi har också en intern kurs som sträcker sig över en dag för nya chefer. Vi har skapat denna dag för att ge vägledning kring hur man kan tänka och agera för att skapa de bästa förutsättningarna för ett välfungerande ledarskap. Våra chefer kan också gå externa ledarskapsutbildningar vid behov, alltifrån enstaka kurser till längre program. Fyra gånger per år ordnar HR-avdelningen en gemensam introduktionsdag för alla nyanställda. Under dagen får nyanställda viktig information, träffa representanter för de olika affärsområdena och kan knyta kontakter med andra nya medarbetare runt om i landet. Totalt 170 personer deltog på våra introdagar under 2017.

Arbetsmiljö och hälsa

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för oss. Målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

VD har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och ska se till att ansvar och befogenheter förs ut i företaget på sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt. För det dagliga arbetsmiljöarbetet ansvarar avdelningscheferna gentemot VD. Avdelningscheferna kan i sin tur delegera delar av arbetsmiljöarbetet till underställda chefer eller utvalda medarbetare. HR-ansvarig ansvarar gentemot VD för att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med arbetsmiljölagen och företagets regler, samt att alla anställda och chefer får de kunskaper som är nödvändiga.

Vi undersöker regelbundet den sociala och organisatoriska arbetsmiljön genom medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar, veckomöten och andra samtal. Vi har även en kort enkätfråga på vårt intranät som handlar om våra medarbetares mående som publiceras 4 gånger per år. Vi tar vid behov även in en extern aktör som utbildar i effektivitet och struktur, mailhantering, mailkultur m.m. för att minska stress. HR och chefer följer regelbundet upp sjukstatistik och hanterar ohälsa löpande. Sjukfrånvaron följs upp regelbundet, och ligger kvar på samma nivå som under 2016.

Sjukfrånvaro (%) 2016		Sjukfrånvaro (%) 2017	
Män	1,40%	Män	1,53%
Kvinnor	4,33%	Kvinnor	4,20%
Totalt	2,64%	Totalt	2,65%

Likabehandling

Söderberg & Partners har en vision om att utveckla, förnya och revolutionera det traditionella arbetssättet i branschen. För oss innebär det inte enbart att vara drivande i att utveckla den svenska försäkringsmarknaden, utan även vara drivande i frågor kring likabehandling. Näringslivet har historiskt sett varit väldigt mansdominerat, även om vi börjar se en förändring. Mångfald bland våra medarbetare är därför en viktig faktor. För oss handlar mångfald om att det finns ett stort värde i att anställa medarbetare med skilda kompetenser, erfarenheter och referensramar. Med en diversifierad syn på rekrytering lyckas vi inte bara locka till oss fler kvinnor, utan människor med olika bakgrund, etnicitet och även människor från andra branscher.

När vi rekryterar söker vi alltid efter de bästa kompetenserna. Vi tror även på att utveckla och satsa på unga talanger och snabbt ge dem eget ansvar. Ett exempel är vårt talangprogram Group of Tomorrow, en grupp vi skapat för att få fram Söderberg & Partners framtid. Gruppen består av individer med olika erfarenheter, från olika delar av landet och affärsområden. Vi är övertygade om att med den ständigt växande och diversifierade grupp medarbetare som bidrar med olika åsikter, infallsvinklar, kompetenser och personligheter kommer vi lyckas utmana och revolutionera branschen även vad gäller jämställdhet och mångfald.

Vår strävan är att vi ska ha ett arbetsklimat som präglas av en positiv människosyn och ömsesidig respekt. Ingen ska bli trakasserad eller utsatt för mobbning på arbetsplatsen. Söderberg & Partners accepterar inte kränkande särbehandling. Alla har ansvar för att följa dessa regler och därigenom motverka kränkande särbehandling.

Affärsetik och kvalitetsarbete

Söderberg & Partners har upprättat och implementerat erforderliga styrdokument för respektive del av verksamheten som stöd för att verksamheten alltid ska kunna bedrivas i linje med såväl Söderberg & Partners krav som gällande externa krav. Exempelvis finns uttalade kunskapskrav för ledning och anställda som noggrant följs upp. Söderberg & Partners har även antagit etiska riktlinjer i enlighet med Finansinspektionens krav och Institutet Mot Mutors bedömningar av god sed för beslutspåverkan i näringslivet.

Den interna kvalitetskontrollen är en viktig del för att kunna arbeta med ständig förbättring av verksamheten. Söderberg & Partners har fastställda policies och system för hantering av exempelvis kundklagomål för att uppnå en korrekt och saklig hantering av desamma.

Ytterligare ett led i det interna kvalitets- och riskhanteringsarbetet är det webbaserade incidentssystem där alla anställda kan, även helt anonymt, rapportera allt från oegentligheter och överträdelse av interna regelverk till effektivitetshinder eller andra händelser som kan skada verksamheten. Systemet ger även stöd för incidenthantering i syfte att bland annat verksamhetsförbättrande åtgärder vidtas. Incidentrapporteringen medför även en möjlighet att verifiera att riskidentifiering är heltäckande och uttömmande. Söderberg & Partners har också ett whistleblowingsystem. Det finns därför olika möjligheter att rapportera misstanke om oegentligheter och regelöverträdelser om sådana skulle uppkomma och utifrån sådan rapportering genomföra vidare utredning och vidtagande av åtgärder.

Hos Söderberg & Partners tillämpas ett gemensamt ramverk för riskidentifiering. Söderberg & Partners funktion för riskkontroll förser styrelser och ledning med information om risker och analyser av utvecklingen av dessa samt föreslår i förekommande fall ändringar i riskhanteringen. Genom att identifiera riskområden och vid behov komma med åtgärdsförslag stärker Söderberg & Partners löpande sin risksituation.

Söderberg & Partners bedriver inom affärsområdena Securities & Asset Management och Insurance Consulting verksamheter som kräver Finansinspektionens eller dess internationella motsvarighets tillstånd för värdepappersrorelse, fondförvaltning och försäkringsförmedling. Att bedriva tillståndspliktig verksamhet innebär att verka under den lagstiftning som reglerar respektive tillståndspliktig verksamhet. De svenska bolagen verkar också under de föreskrifter och allmänna råd som utfärdas av Finansinspektionen och andra myndigheter.

Verksamheten i Söderberg & Partners bedrivs allmänt med två försvarslinjer. Därutöver har de olika svenska tillståndsbolagen en tredje försvarslinje. Den första försvarslinjen ansvarar för och hanterar risker samt regelefterlevnad och består av respektive bolags operativa affärsverksamhet, det vill säga av medarbetarna och den verkställande direktören. Dessa ansvarar för löpande rutiner för att hantera verksamhetens risker.

Företagsledningen inom Söderberg & Partners tar utöver den operativa affärsverksamheten även hjälp av företagets funktioner för regelefterlevnad och riskkontroll som tillhör den andra försvarslinjen. Dessa funktioner kontrollerar och stödjer verksamheten. Funktionerna ska även stödja den första försvarslinjen vid tillämpningen av regelverken genom att assistera vid utveckling av rutiner, metoder och verktyg för hantering av risker och regelefterlevnad. Båda funktionerna rapporterar direkt till verkställande direktörer och styrelser.

Funktionen för regelefterlevnad, Compliance, är en oberoende kontrollfunktion som ansvarar för att bedöma och kontrollera att verksamheten bedrivs i enlighet med lagar, förordningar och andra externa och interna regler. Förutom att övervaka och testa lämpligheten och effektiviteten i tillståndsbolagens rutiner, ska funktionen även övervaka förändringar i olika regelverk.

Funktionen för riskkontroll analyserar och kontrollerar verksamhetens riskhantering och risksituation. Riskfunktionens uppgift är att identifiera, mäta, styra, internt rapportera och kontrollera de risker som vår verksamhet är förknippad med. Löpande uppföljning och rapportering av risksituationen möjliggör både övervakning och vid behov tidiga åtgärdsinsatser.

För delar av koncernen finns som nämnts även en tredje försvarslinje bestående av internrevision, som är en granskningsfunktion direkt underställd bolags styrelser. Internrevisionen utvärderar och verifierar att den interna kontrollen och riskhanteringen fungerar tillfredsställande. Funktionen bedriver sin verksamhet oberoende av affärsverksamheten, på samma sätt som funktionerna för regelefterlevnad och riskkontroll.

Analysdriven rådgivning

På ett övergripande plan bidrar Söderberg & Partners till ett hållbart samhälle genom den rådgivning och tjänster vi tillhandahåller till våra kunder. Våra analyser och trafikljussystem utgör grunden för rådgivningen, då vi betygsätter lösningar på ett sätt som är anpassat till kundernas individuella förutsättningar.

Trafikljussystemet är enkelt och hjälper kunderna att hitta de bästa och mest hållbara produkterna. Rekommenderade produkter får grönt betyg, produkter som kan vara bra i vissa fall får gult betyg och de som Söderberg & Partners avråder från får rött betyg.

Grönt ljus i hållbarhet - välanalyserade råd gör skillnad

Valet av sparprodukt påverkar inte bara avkastningen, utan även miljön, samhället och människors arbetsvillkor. Vi har sett ett ökat intresse för hållbara investeringar de senaste åren, och även ett större utbud av hållbara sparprodukter.

Söderberg & Partners har sedan ett antal år tillbaka analyserat och betygsatt livbolag, fondförsäkringar och fonder ur ett hållbarhetsperspektiv. Detta för att göra det lättare att välja den produkt som har en faktisk påverkan i praktiken. De flesta analysmetoderna på marknaden fokuserar på hur hållbara innehaven i produkten är, vilket inte tar hänsyn till ägarinflytande eller annat påverkansarbete som bolaget utövar. Detta är dock något som vi bedömer och tar hänsyn till, vilket gör vår analys unik.

I våra hållbarhetsanalyser analyserar vi det bakomliggande hållbarhetsarbetet i respektive sparprodukt. Genom att analysera aktörer relativt varandra, skapar vi incitament till ständig förbättring hos bolagen.

Hållbarhetsanalys en integrerad del i rådgivningen

Två av våra mål i vårt miljöledningssystem syftar till att integrera hållbarhet på ett bra sätt i rådgivningen.

Det ena målet handlar om kunskap och medvetenhet. Samtliga våra rådgivare genomgår en årlig intern kunskapsuppdatering för att säkerställa att de har en god förståelse för såväl våra hållbarhetsanalyser som vårt miljöledningssystem.

Det andra målet handlar om att ha de bästa analyserna och verktygen tillgängliga för rådgivaren och era medarbetare. Detta mäter vi dels genom att följa upp hur stor andel av våra verktyg för beslutsstöd som har hållbarhet integrerade, dels genom att följa upp hur stor andel av vårt utbud som är analyserade med avseende på hållbarhet.

- Hållbarhet är en integrerad del i de individanpassade rådgivningsunderlagen som hjälper den anställde att välja fondförsäkringsbolag eller traditionellt livbolag.
- Hållbarhet visas parallellt med de finansiella betygen i våra kvartalsvisa analysrapporter
- Hållbarhetsbetyg finns för enskilda fonder i vårt digitala fondsökverktyg, Fund Finder, som finns tillgängligt för alla kunder. I Fund Finder finns även motivering till varför en fond har fått ett visst hållbarhetsbetyg

Vårt digitala fondsökverktyg som alla kunder har tillgång till gör det enkelt för spararen att göra urval av fonder baserat på vårt hållbarhetsbetyg samt exkluderingar. Via Fund Finder kan medarbetaren också gå in och finna information om fonders exkluderingsstrategier. Denna tjänst har vi tagit fram eftersom den brukar efterfrågas av sparare, även om det inte är den urvalsmetoden som Söderberg & Partners förespråkar.

Vi följer löpande upp att våra beslutstöd och de rådgivningsverktyg som kunden möter i rådgivningsmötet och i våra digitala gränssnitt har hållbarhet integrerat. I dagsläget har cirka 64% av våra verktyg i hela koncernen hållbarhet integrerat. De delar som saknar information om hållbarhet är i huvudsak vår Sak-rådgivning, samt de verktyg som vi planerar att ersätta inom en tvåårsperiod.

Våra hållbarhetsanalyser omfattar i dagsläget cirka 3 000 fonder, 14 fondförsäkringar och 12 livbolag- och premiegarantiprodukter.

Vi ser det som en självklarhet och affärsstrategiskt viktig fråga att fortsättningsvis utveckla vår rådgivning och ta ansvar för hållbarhetsfrågor.

Samarbeten och dialoger som driver utvecklingen

Analyserna är inte enbart till hjälp för spararen som vill göra mer hållbara val, utan de kan också sprida kunskap och "best practise" sinsemellan bolagen. Söderberg & Partners står för öppenhet och transparens, och genom att föra dialoger med våra produktleverantörer om deras hållbarhetsarbete samt styrkor och svagheter, kan vi vara med och påverka marknaden i rätt riktning. När vi analyserar och bedömer bolag i våra hållbarhetsanalyser, får det också en effekt. Precis som att ett trafikljus kan slå över från rött till gult och grönt, innebär vår analysmetod att alla alltid kan bli lite bättre och lite grönare, i dubbel bemärkelse.

Samarbeten inom hållbara investeringar

Söderberg & Partners är medlem i **Swesif** (Swedish Forum for Sustainable Investment). Chef för produktanalys och hållbarhet sitter även med i föreningens styrelse.

Swesif är ett oberoende nätverksforum för organisationer som arbetar för eller med hållbara investeringar i Sverige. Syftet med medlemskapet är att öka kunskapen om hållbara investeringar, samt utbyta kunskap och erfarenheter.

Söderberg & Partners hållbarhetsansvarige är även delaktig i **Naturskyddsföreningens** projektgrupp för hållbara sparprodukter. Söderberg & Partners är även representerade i **Fondbolagens Förenings** arbetsgrupp för ägarstyrning och hållbarhet

Pensionsmakt

Söderberg & Partners VD Gustaf Rentzhog och vår Hållbarhetsansvariga Kajsa Brundin presenterade under 2017 "Pensionsmakt - en opinionsrapport om en maktförskjutning inom tjänstepensionssparandet". Undersökningen visar tydligt att spararna är intresserade och vill styra över hur sitt pensionskapital placeras. I denna rapport lanserade vi inte något färdigt förslag, utan vi vill bjuda in till diskussion. Vi ser ett behov hos pensionssparare som inte kan tillgodoses inom ramarna för dagens system, och undersökningen som ligger till grund för rapporten stöder den bilden. Vi tror att ett ökat inflytande över sitt pensionskapital både ökar intresset och bidrar till en bättre värld. Vi har inte svaren på hur det här skulle kunna bli verklighet, men vi tar på oss ansvaret att driva frågan framåt.

Nöjda kunder - för sjätte året i rad

Enligt Svenskt Kvalitetsindex, SKI, är Söderberg & Partners den aktör i förmedlarbranschen med mest nöjda kunder. Proaktivitet och bra service är det som kännetecknar de företag med högst kundnöjdhet i undersökningen. Söderberg & Partners är den aktör som har haft högst kundnöjdhet sex år i rad.

94% av våra kunder rekommenderar oss till vänner och kollegor. 89% av våra kunder tycker att vi är lätta att ha och göra med. 76% av våra kunder tycker också att vi är lätta att ha att göra med. Det är det yttersta beviset på att de tjänster vi levererar också är bra, att kunderna är nöjda.

GRI-index

Generella upplysningar Organisation

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-1	Uttalande från organisationens högsta beslutsfattare		
G4-3	Organisationens namn	s. 1	
G4-4	Huvudsakliga varumärken, produkter & tjänster		
G4-5	Lokalisering av huvudkontor	s. 4	
G4-6	Länder där verksamheten bedrivs		
G4-7	Ägarstruktur och företagsform		
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på		
G4-9	Organisationens storlek		
G4-10	Antal anställda	s. 5	
G4-11	Antal anställda som omfattas av kollektivavtal	s. 5	
G4-12	Organisationens leverantörskedja	s. 2	
G4-13	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja		
G4-14	Försiktighetsprincipens tillämpning	s. 2	
G4-15	Externa initiativ som organisationen stödjer	s. 9	
G4-16	Medlemskap i organisationer	s. 9	

Väsentliga aspekter

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-17	Enheter som ingår i redovisningen	s. 2-5	
G4-18	Definition av redovisningens innehåll och avgränsning	s. 2-5	
G4-19	Aspekter som identifierats som väsentliga	s. 2-5	
G4-20	Avgränsningar av väsentliga aspekter - inom organisationen	s. 2-5	
G4-21	Avgränsningar av väsentliga aspekter - utanför organisationen	s. 2-5	
G4-22	Förklaringar av korrigeringar från tidigare redovisningar	s. 2-5	Vi har ej gjort några korrigeringar sedan förra hållbarhetsredovisningen. De identifierade aspekterna och målen är satta för 2016-2018 och kommer därefter utvärderas och ev. korrigeras.
G4-23	Förändring från tidigare års redovisning avseende fokus och omfattning	s. 2-5	se ovan

Intressenter

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-24	Förteckning över intressenter	s.2	
G4-25	Princip för identifiering av intressenter	s.2	
G4-26	Organisationens metod för intressentdialog	s.2	
G4-27	Frågor som lyfts fram av intressenter	s.2	

Redovisning

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-28	Redovisningsperiod	s. 1	
G4-29	Datum för publicering av senaste redovisningen	s. 1	
G4-30	Redovisningscykel	s. 1	Årsvis
G4-31	Kontaktperson för redovisningen	s. 1	
G4-32	Redovisning i enlighet med GRI	s. 1	
G4-33	Extern granskning	s. 1	Ej granskad av extern part

Styrning

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-34	Styrning hållbarhetsarbete	s. 1-2	

Etik & regelefterlevnad

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-56	Värderingar, principer & etiska riktlinjer	s. 7	

Resultatindikatorer

Ekonomiska indikatorer

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
DMA	Styrning av hållbarhetsarbetet	s. 1-2	
EC1	Skapat och levererat ekonomiskt värde		

Miljö

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
EN3	Energianvändning	s. 4	Samtliga kontor är belägna i hyrda lokaler. Därmed har vi ej rådighet över någon fastighetsenergi utan endast verksamhetsenergi och energi till transporter.
EN30	Transport	s. 5	

Anställningsförhållanden

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
LA1	Antal anställda och antal som slutat	s. 5	Statistik finns ej att tillgå fördelat på ålder, kön eller region. Redovisar totala personalomsättningen.
LA6	Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro m.m.	s. 5	Redovisar endast sjukfrånvaro då detta är den mest relevanta indikatorn att applicera för vår verksamhet
LA11	Antal anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling, uppdelat på kön	s. 5-6	Statistik finns ej att tillgå nedbrutet på kön och anställningsform. Samtliga medarbetare får regelbunden uppföljning av prestation och utveckling i form av årliga medarbetarsamtal.
LA12	Mångfald inom organisationen	s. 5	Redovisar könsfördelningen för samtliga anställda, då detta bedöms mest relevant för vår verksamhet. och utveckling i form av årliga medarbetarsamtal.
LA13	Löneskillnad mellan kvinnor och män	s. 5	Grundlönerna är på samma nivå inom respektive befattning.

Mänskliga rättigheter, icke diskriminering

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
HR3	Antal diskrimineringsincidenter och hantering av dessa		Inga diskrimineringsincidenter.

Produktansvar

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
PR5	Resultat av enkäter som mäter kundnöjdhet	s. 9	

Aktivt ägande

GRI	Innehåll	Sid	Kommentar
G4-FS11	Procentuell andel av tillgångar som varit föremål för positiv och/eller negativ screening	s. 3	Ca 3000 fonder, 14 fondförsäkringsbolag samt 12 livbolag/premiegarantiprodukter omfattas av vår hållbarhetsanalys och betygsätts enligt Trafikljussystemet. Dessa betyg är integrerade i rådgivningsverktyg och årsavstämningar med kund.
G4-FS10	Procentuell andel av bolag med vilka företaget har interagerat med gällande miljömässiga eller sociala frågor	s. 3	I och med våra hållbarhetsanalyser har vi regelbundet dialoger med produktleverantörer avseende deras ESG-arbete.