

HÅLLBARHETS

RAPPORT



2023

MARGINAL
BANK **LEN**

Hållbarhetsredovisning 2023

Marginalen Banks hållbarhetsrapport är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen, ÅRL 6 kap 11§ för 2023. Rapporten är en del av årsredovisningens förvaltningsberättelse. Rapporten omfattar även systerbolaget Inkasso AB Marginalen.

Innehåll

1.0 OM MARGINALEN BANK	SID 1	4.0 MILJÖ OCH KLIMAT	SID 7
1.1 Affärsmodell	1	4.1 Klimatpåverkan	7
1.2 Inkasso AB Marginalen	1	4.2 Kontor och energi	8
2.0 AFFÄRSETIK OCH STYRNING	SID 2	5.0 REVISORNS YTTRANDE	SID 9
2.1 Styrning och ansvar	2		
2.2 Policy och styrdokument	2		
2.3 Affärsetik och antikorruption	2		
2.4 Inköp	3		
2.5 Hållbarhetsrisker	3		
2.6 Intressentdialog och väsentlighetsanalys	3		
2.7 Globala målen	4		
3.0 SOCIALT ANSVARSTAGANDE	SID 5		
3.1 Ansvarsfull kreditgivning	5		
3.2 Medarbetare	5		
3.3 Medarbetarnyckeltal	5		
3.4 Arbetsmiljö	6		
3.5 Kompetens och utveckling	6		
3.6 Förmåner och hälsa	6		
3.7 Samhällsengagemang	6		

1.0 Om Marginalen Bank

På Marginalen Bank arbetar drygt 300 medarbetare på våra kontor i Stockholm, Skellefteå och Hudiksvall. Tillsammans förenklar vi kundernas ekonomiska vardag med tjänster inom lån, finansiering, sparande, betalning och försäkringar. Vi står under Finansinspektionens tillsyn, omfattas av insättningargarantin och är ISO 9001-certifierade. Marginalen Bank ägs av Marginalen AB.

1.1 Affärsmodell

Marginalen Bank riktar sig till privat- och företagsmarknaden. Affärsidén är att skapa tid och möjligheter för människor och företag att utvecklas genom att förenkla deras ekonomiska vardag. För att lyckas med det lyssnar vi på våra kunder, erbjuder konkurrenskraftiga produkter och tjänster och skapar trygghet med vårt försäkringsutbud.

Vårt breda utbud av banktjänster och produkter utvecklas ständigt för att möta kundernas behov och samhällets nya digitala möjligheter. Företagskunderna kan fokusera på sin kärnverksamhet och få hjälp med företagslån, banktjänster, leasing och inkasso. Privatpersoner erbjuds konkurrenskraftiga löne- och sparkonton, privatlån, bolån och en stor bredd av kort- och betallösningar.

För en mer detaljerad beskrivning av vår verksamhet, se årsredovisningen för 2023.

VISION

Vår vision är att bidra till en bättre värld genom att skapa ekonomiskt försprång för människor som söker en bank och partner som inte bara tittar på siffror utan lika mycket på idéer och framtid.

VÅRA VÄRDEORD

Med våra värdeord skapar vi en gemensam grund att stå på.

Långsiktighet	Det vi gör idag påverkar morgondagen, därför agerar vi strategiskt med tanke på framtiden.
Nyfikenhet	Vi utforskar nya tankar och idéer och lägger värde i olika perspektiv.
Ständigt lärande	Vi uppmuntrar lärande och fortsätter att inspireras för att inspirera andra.
Handlingskraft	Vi använder handlingskraft som ett verktyg att ta oss framåt.

1.2 Inkasso AB Marginalen

Systerbolaget Inkasso AB Marginalen vill genom långsiktiga lösningar hjälpa skuldsatta att med rätt förutsättningar betala av skulder. Som inkassobolag är det viktigt att erbjuda konkreta lösningar. I ett förebyggande syfte har Inkasso tagit fram Skuldfriguiden som vägledning i en skuldsituation.



2.0 Affärsetik och styrning

Våra affärsrelationer präglas av god affärsetik som är utgångspunkten i Marginalen Banks arbete för att agera föredömligt. Våra kunder ska känna sig trygga med att de bedömningar och beslut som fattas sker på sakliga grunder och där behovet av sekretess kan säkerställas.

2.1 Styrning och ansvar

Styrelsen har det övergripande ansvaret för förvaltningen av Marginalen Bank. För en beskrivning av bolagets ansvarsfördelning och styrning, se årsredovisningen för 2023.

Hållbarhetsarbetet regleras i vår Hållbarhetspolicy som är antagen av styrelsen och revideras årligen. Vår vd är ansvarig för verkställandet av arbetet och på plats finns en hållbarhetskoordinator som arbetar samordnande i verksamheten. Hållbarhetsteamet med representanter från olika funktioner i verksamheten arbetar och stödjer koordinatören vid aktiviteter.

STYRNING OCH RISKHANTERING

Vårt förhållningssätt bygger på den vanligt förekommande modellen med tre försvarslinjer och en tydlig ansvarsfördelning för att säkerställa en effektiv styrning och riskhantering. Den första försvarslinjen ansvarar för att den operativa verksamheten bedrivs i enlighet med det interna ramverket, policyer, instruktioner, limiter och riskapit.

Andra försvarslinjen utgörs av funktionen för Regelefterlevnad och funktionen för Riskkontroll vilka är organisatoriskt oberoende från affärsverksamheten och från varandra. Andra linjen utgör stöd och support till första linjen i ärenden som rör riskhantering och kontroll. Funktionerna är oberoende från verksamheten och rapporterar till vd och styrelsen.

Tredje försvarslinjen är den oberoende internrevisionen som arbetar på uppdrag av styrelsen och har i uppgift att utvärdera ändamålsenligheten och effektiviteten i den interna styrnings- och kontrollstrukturen och riskhanteringen som finns i banken.

2.2 Policy och styrdokument

Policyer och instruktioner utgör tillsammans bankens interna regelverk och sätter ramarna för hur verksamheten ska bedrivas. Vår Policy för hållbarhet beskriver på en övergripande nivå hur vi ska arbeta med frågor avseende hållbarhet.

ETT URVAL AV INTERNA STYRDOKUMENT

- Policy för hållbarhet
- Policy för styrning, riskhantering och kontroll,
- Policy för säkerhet och informationssäkerhet
- Dataskyddspolicy
- Policy för åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism
- Etikpolicy
- Kreditpolicy
- Riskpolicy
- Policy för hantering av intressekonflikter

- Policy för rapportering av händelser av väsentlig betydelse
- Inköpspolicy
- Uppförandekod

2.3 Affärsetik och antikorrupktion

Penningtvätt och finansiering av terrorism utgör allvarliga hot mot samhället i Sverige och övriga världen. Banken tolererar inte och ska inte medverka till penningtvätt eller finansiering av terrorism.

I Sverige möter vi korrupsionsrisker särskilt kopplade till situationer som rör jäv och intressekonflikter. För att aktivt motverka dessa risker har vi utarbetat och implementerat Etikpolicy, Policy för hantering av intressekonflikter och vår Uppförandekod.

Centralt i vårt antikorrupsionsarbete är att kontinuerligt utbilda våra medarbetare. En sund affärsetik är något vi som bank värnar om och känner stort ansvar för att efterleva. Vi har nolltolerans mot mutor eller annan otillåten påverkan på vår verksamhet.

Funktionen Anti Financial Crime (AFC) ansvarar för den operativa hanteringen för motverkande av penningtvätt och bedrägeri. Arbetet syftar i huvudsak till att skydda banken och bankens kunder, samt minimera riskerna inom dessa områden. AFC arbetar för att förhindra och minska förekomsten av bedrägerier, penningtvätt och terrorismfinansiering i samhället i stort. I den mån av legala möjligheter delas också information, både strategisk och operativ, med andra finansiella aktörer och myndigheter för att gemensamt kunna verka mot denna form av brottslighet.

Funktionen IT-säkerhet ansvarar för cybersäkerhet och fysisk säkerhet vars arbete syftar till att bibehålla hög datasäkerhet, värna om kundintegritet och skydda banken, bankens kunder samt att minimera riskerna inom dessa områden.

Instruktioner om visselblåsning finns tillgänglig för alla medarbetare på intranätet. En aktiv dialog sker löpande med anställda under året. Utöver detta kan bankens regelefterlevnadsfunktion kontaktas för råd och stöd. Under 2023 inkom ingen visselblåsning.

Affärsetik ingår även i olika utbildningar för medarbetare, bland annat i introduktionsutbildning för nyanställda och den årliga utbildningen i affärsetiska frågor. Medarbetarna har en nyckelroll för att fånga upp eventuella oegentligheter som behöver korrigeras. Den som misstänker allvarliga missförhållanden kan anonymt använda bankens interna visselblåsarfunktion.

2.4 Inköp

Under året har en ny inköpsprocess lanserats med en uppdaterad inköpspolicy/inköpsinstruktion. Inköpsfunktionen arbetar med alla inköp och uppföljning av leverantörer. Syftet med processen är att säkerställa efterlevnad av relevanta lagar och regler, och att vi arbetar effektivt kring de kontroller som görs på leverantörer.

Marginalen Banks uppförandekod behandlar sociala aspekter, affärsetik samt miljö och klimat hos leverantörerna och våra samarbetspartners. Uppförandekoden godkändes i början av året och har implementerats för våra leverantörer och samarbetspartners. Implementeringen har primärt skett för nya samarbeten i samband med avtalstecknande och företagsbesiktningen som görs. Uppförandekoden finns på svenska och engelska, både på intranätet samt på Marginalen Banks externa webbplats.

2.5 Hållbarhetsrisker

Risker inom hållbarhetsområdet är miljörelaterade, sociala och personalfrågor, eller styrningsrelaterade händelser eller omständigheter som skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ påverkan om den skulle inträffa.

Vi har identifierat följande risker kopplade till vår verksamhet.

MILJÖ OCH KLIMAT

Risken att Marginalen Bank inte lyckas anpassa verksamheten, produkter och tjänster till en ekonomi som ställer högre miljö- och klimatkrav, vilket kan klassas som en omställningsrisk.

Klimatförändringar kan komma att påverka kunders betalningsförmåga och värdet på tillgångar och säkerheter. Klimatrisker är en risk för den långsiktiga affären och för företagskunder och deras möjlighet att fortsätta växa.

Konsekvenser kan medföra ett försämrat anseende, förlorade intäkter och kunder samt skador på fysiska tillgångar på grund av klimatförändringar.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Risken att Marginalen Banks verksamhet har en negativ påverkan på sociala förhållanden genom medverkan till överskuldssättning eller kränkande särbehandling, samt risken att lagar och regler inom området inte efterföljs.

Konsekvenser kan medföra ett försämrat anseende, förlorade kunder och intäkter samt en negativ påverkan på kunder. Styrning sker utifrån Policy mot kränkande särbehandling, Kreditpolicy, Uppförandekod och Dataskyddspolicy.

PERSONAL

Risken att Marginalen Bank som arbetsgivare har en negativ påverkan på personalen genom hantering av personal och arbetsmiljö samt att lagar och regler inom området inte efterlevs. Detta innefattar hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, förekomst av kränkande särbehandling, ojämlika ersättningsnivåer och hög arbetsbelastning samt förlorad viktig nyckelkompetens.

Konsekvenser kan medföra ett försämrat anseende, en icke önskvärd personalomsättning, kostsamma nyrekryteringar samt rehabiliteringskostnader. Styrning sker utifrån Personalpolicy, Jämställdhetspolicy, Ersättningspolicy, Successionsplan, Policy mot kränkande särbehandling och Uppförandekod.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Risken att Marginalen Banks verksamhet och affärsförbindelser har en negativ påverkan på mänskliga rättigheter i samband med tillhandahållandet av bankens tjänster till kunder eller via inköp av varor och tjänster.

Konsekvenser av att inte ta hänsyn till mänskliga rättigheter kan medföra ett försämrat anseende och förlorade intäkter. Styrning sker utifrån Etikpolicy, Kreditpolicy, instruktion för hantering av inköp, uppdrag och anmälningspliktiga uppdrag och Uppförandekod.

MOTVERKANDE AV KORRUPTION

Risken att utsättas för korruption samt risken att bli utsatt för mutor och bedrägerier i samband med affärstransaktioner. Risken finns även att Marginalen Bank i sin affärsverksamhet inte agerar i linje med regler avseende representation och gåvor. Risken finns i alla delar av verksamheten.

Konsekvenser kan medföra ett försämrat och skadat anseende gentemot kunder, allmänheten, medarbetare, ägare, investerare och samarbetspartners. Styrning sker utifrån Etikpolicy, instruktion för intressekonflikter, visselblåsarfunktion och Uppförandekod.

AFFÄRSETIK

Risken att Marginalen Bank utsätts för penningtvätt och finansiering av terrorism och i sin affärsverksamhet inte agerar i linje med etiska regler.

Konsekvenser kan innefatta försämrat anseende, förlust av kunder, medarbetare och investerare samt myndighetssanktioner. Styrning sker mot penningtvätt och finansiering av terrorism, Etikpolicy, visselblåsarfunktion och Uppförandekod.

2.6 Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Hållbarhetsarbetet grundar sig i väsentlighetsanalysen som gjordes under våren 2022, som utgår från FN:s globala mål och i dialog med intressentgrupper, för att ta fram de mest väsentliga hållbarhetsområdena. Globala målen har prioriterats i den utsträckning som anses vara viktigast och där vår möjlighet att påverka är störst.

Under 2024 planerar vi att uppdatera väsentlighetsanalysen med ett dubbelt perspektiv. Den dubbla väsentlighetsbedömningen är centralt i kommande CSRD-direktiv.

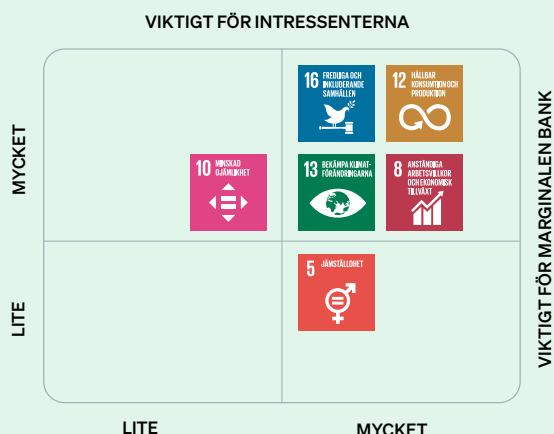
Under 2023 svarade våra medarbetare på en hållbarhetsenkät. Syftet var att få en förståelse för hur medarbetarna ser på vårt hållbarhetsarbete och vad som kan vidareutvecklas. Resultatet visade bland annat att hållbarhetsfrågor fortsättningsvis är viktiga för medarbetare (3,3 av 4), jämfört med resultatet från föregående år (4,3 av 5), där skalan har ändrats.

Våra privat- och företagskunder har i vår kundnöjdhetsundersökning fått svara på nya frågeställningar som skickats ut från och med årsskiftet 2023. Resultatet visar att vi behöver kommunicera vårt hållbarhetsarbete tydligare mot våra kunder.

Intressentdialoger

Intressenter	Dialogform
Samarbetspartners /leverantörer	Avtal, muntlig dialog, upphandling
Kunder	Kundkommunikation, kundreaktioner, kundnöjdhetsundersökning, klagomåls-hantering, kundsamtal, kundforum, sociala medier
Medarbetare	Muntlig dialog, intranät, medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar, utbildningar, företagsmöten, fackliga samtal
Ägare	Muntlig och skriftlig dialog, enkät, företagsmöten
Investorare	Investearmöten, finansiella rapporter, pressmeddelanden
Samhälle	Media, branschträffar, myndighetsbeslut

Väsentlighetsanalys



2.7 Globala målen

Globala målen för hållbar utveckling är den agenda som antagits för att avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Främja fred och rättvisa och lösa klimatkrisen.

Marginalen Bank har valt att prioritera sex huvudmål som beslutats av ledning och styrelse.

MÅL 5: JÄMSTÄLLDHET OCH MÅL 10: MINSKAD OJÄMLIKET

5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande

10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering

Som arbetsgivare har vi ett ansvar att motverka diskriminering, skapa möjligheter att förena privatliv och karriär samt främja jämställdhet i ledande positioner. Det är också en förutsättning för att vi ska förbli en attraktiv arbetsgivare. Vi arbetar för att säkerställa en jämställd fördelning mellan kvinnor och män i styrelse, ledningsgrupp och bolaget i stort. Vi har nolltolerans mot hot, trakasserier och diskriminering.

MÅL 8: ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

8.10 Tillgång till bank- och försäkringstjänster samt finansiella tjänster för alla

Genom kreditgivning påverkar Marginalen Bank direkt och indirekt ekonomisk utveckling, genom att stötta företag, arbetstillfällen och tillväxt i samhället, samt ge tillgång till kapital för våra kunder. Vi arbetar för finansiell inkludering och vill vara en långsiktig partner.

Som arbetsgivare har vi ett ansvar att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö samt jämställda löner för lika/likvärdiga befattningar. Det är också en förutsättning för att vi ska förbli en attraktiv arbetsgivare.

MÅL 12: HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION

12.8 Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar

Vi arbetar tillsammans med våra leverantörer och ställer krav genom vår Uppförandekod. För att utbilda och inspirera våra medarbetare har vi en intern hållbarhetsblogg, föreläsningar och hälsoklubb Moroten.

MÅL 13: BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGAR

13.3 Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar

Som tjänsteföretag har vi en påverkan på klimat och miljö genom vår verksamhet, våra produkter och tjänster, både direkt och indirekt. Vi behöver ha god förståelse för vår miljöpåverkan, arbeta löpande med relevanta förbättrande åtgärder och minska våra utsläpp av växthusgaser för att förbli en relevant och attraktiv aktör på marknaden. Vi behöver också arbeta för att bedöma klimatrelaterade risker vid kreditgivning då ett förändrat klimat kan resultera i ekonomiska konsekvenser.

MÅL 16: FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN

16.4 Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden

16.5 Bekämpa korruption och mutor

16.6 Bygg effektiva, tillförlitliga och transparenta institutioner

I vår verksamhet har vi möjlighet att upptäcka och motverka penningtvätt, finansiering av terrorism och korruption. Marginalen Bank har tydliga styrdokument och handböcker som uppdateras löpande. Våra medarbetare utbildas vid nyanställning och löpande inom områdena. Vi analyserar hotbilder och risker inom områdena för såväl våra egna verksamheter som för våra enskilda medarbetare.

3.0 Socialt ansvarstagande

Marginalen Bank har medarbetaren i fokus och vill skapa en lärande och handlingskraftig kultur för en meningsfull vardag. Genom ansvarsfull kreditgivning strävar vi efter en ekonomisk inkludering i samhället. Vårt samhällsengagemang omfattar initiativ som främjar social hållbarhet.

3.1 Ansvarsfull kreditgivning

Marginalen Bank arbetar för en ansvarsfull kreditgivning genom att enbart låna ut till kunder som har en bedömd återbetalningsförmåga, att inte medverka till överskuldssättning, att inte tillämpa oskäliga räntenivåer och att endast samarbeta med partners som uppfyller bankens etiska krav. Vår ansvarsfulla kreditprövning tillämpas genom att inkludera relevanta faktorer som kan påverka kundens återbetalningsförmåga.

Under 2023 har vi höjt kraven i kundens kalkyl som räknar ut beloppet "kvar att leva på" för att säkerställa kundens långsiktiga återbetalningsförmåga. En kredit innebär oftast ett långsiktigt åtagande för kunden och det gäller att minimera risken att kunden ska hamna i ekonomiska svårigheter. För större krediter görs årligen en genomgång av risken i dialog med kunden.

Vi har ingått avtal med Europeiska Investeringsfonden (EIF) om att låna ut kapital till svenska små- och medelstora företag med stöd av garantiprogram från EIF. Garantin stödjer företag med något högre riskprofil, vilket ger en trygghet för företagaren och en möjlighet för de företag som har svårt att få lån på annat sätt. Genom vårt samarbete kan vi möta de utmaningar som små företag står inför när det kommer till finansiering.

3.2 Medarbetare

Vi vill att alla våra medarbetare ska känna stolthet, arbetsglädje och delaktighet. I vår medarbetarundersökning mäter vi nöjdheten vad gäller arbetsmiljö, företagskultur, engagemangsnivå, samarbete och styrning. Resultatet från de två undersökningarna som utförts under året visar samma resultat som föregående år. (Resultatet är 4,00 på en 5-gradig skala).

Medarbetarundersökningen ger möjlighet till utveckling och förbättring. Ledarna och People and Culture arbetar gemensamt med resultatet under året.

Vi undersöker även i vilken grad medarbetarna är villiga att rekommendera Marginalen Bank som arbetsgivare genom eNPS (Employee Net promoter score). Värdet sträcker sig mellan -100 och 100. Resultatet på våren var 9 och hösten 13. Att ha värden över 0 innebär att det finns fler ambassadörer än kritiker i organisationen.

Alla medarbetare ska ges samma möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariationer, sexuell läggning eller ålder. Under 2023 har inga incidenter om diskriminering eller trakasserier anmälts eller utretts.

Vi har en jämn fördelning av kvinnor och män i styrelsen. I vår Personalpolicy samt Policy och lämplighetsbedömning av styrelseledamöter, beskriver vi bland annat vår syn på mångfald och jämställdhet. I chefspositioner och bland medarbetarna över lag är det något övervägande kvinnor. I vår Personalpolicy finns ett avsnitt om hur vi arbetar för jämställdhet på arbetsplatsen.

3.3 Medarbetarnyckeltal

	2023	2022
Medelantalet anställda	311	302
Genomsnittsålder	40	41
Personalomsättning %	20,2	18,5

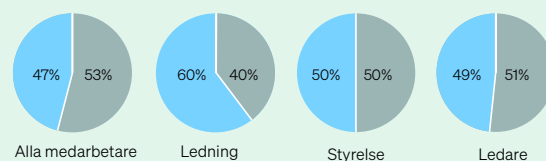
JÄMSTÄLLDHET

Andel kvinnor i styrelsen %	50	50
Andel kvinnor i företagsledningen %	40	40
Anställda män %	47	45
Anställda kvinnor %	53	55

SJUKFRÅNVARO OCH FRISKVÅRD

Sjukfrånvaro totalt %	4,2	3,6
Nyttjande friskvårdbidrag %	68,1	66,8

Översikt jämställdhet 2023



3.4 Arbetsmiljö

På Marginalen Bank finns det två arbetsmiljöombud varav en är huvudarbetsmiljöombud. Tillsammans med olika delar av verksamheten samverkar de för att upprätthålla ett gott systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vi har nolltolerans mot mobbning, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetare ska behandlas lika och på ett respektfullt sätt. Vi har en tydlig process för incidentrapportering som finns tillgänglig på vårt intranät.

Under året som varit har vi tillsammans med extern föreläsare haft diskussioner om arbetsmiljö med alla ledare på banken. Målet är att 2024 låta övriga medarbetare ta del av samma inspiration och kunskap.

3.5 Kompetens och utveckling

Våra ledare följer vår Medarbetar- och affärskod där banken definierat vilket ansvar som ingår i ledarrollen. Banken är engagerade i våra medarbetare och deras ledarskapsutveckling.

För att skapa samsyn kring ledarskapet inom banken möts våra ledare regelbundet i ett ledarforum som ger möjlighet att arbeta med frågor som kan stärka vår organisation, vårt ledarskap och vår affär. Närmare 40 ledare på olika nivåer träffas i olika grupper, åtminstone varannan månad eller oftare beroende på vad som är aktuellt. Det är även ett viktigt informationsforum och nätverk för att utveckla tillsammans.

Varje ledare ska regelbundet ha enskilda avstämningar med sina medarbetare för att gemensamt hantera och utveckla gruppen och individens arbete. Utveckling kan exempelvis innefatta den befintliga rollen, en ny roll eller genom utbildning. Vi har ett utbildningsutbud med kurser där en del är obligatoriska, till exempel penningtvätt, cybersäkerhet, informationssäkerhet, GDPR och hållbarhet. Under året har olika funktioner på banken arrangerat tre temaveckor där medarbetare bjudits in att delta, Säkerhets-, AI- samt Hållbarhetsvecka. Alla med syfte att skapa engagemang, öka kunskap och bjuda in till diskussion.

För att höja kunskapsnivån bland medarbetare har vi under året tagit fram en digital hållbarhetsutbildning. Utbildningen är grundläggande och syftar till att öka kunskapen om hållbarhet inom den finansiella sektorn, vårt interna arbete samt inspirera medarbetare till hållbara vanor.

3.6 Förmåner och hälsa

Vi erbjuder en rad flexibla förmåner till våra anställda. Friskvårdsbidrag på 3500 kr per kalenderår, tjänstepension, sjukvårdsförsäkring, friskvårdsaktiviteter och en förmånsportal. Syftet är att ge våra medarbetare ett mervärde utöver lönen samt att attrahera nya medarbetare med konkurrenskraftiga villkor.

3.7 Samhällsengagemang

SVÅRLURAD!

Under året har Marginalen Bank stöttat det bankgemensamma initiativet från Sveriges banker och Svenska Bankföreningen med syftet att motverka organiserad bedrägeribrottslighet och förhindra att fler blir utsatta för bedrägerier.

MILJÖ- OCH KLIMATPAKTEN

Marginalen Bank är medlem i Miljö- och Klimatpakten, ett klimatnätverk bestående av företag och organisationer inom Stockholms stad.

FINANSKOALITIONEN

Finanskoalitionen består av representanter från ECPAT, polis, banker och andra aktörer från finansvärlden. Tillsammans bidrar vi till att försvåra och förhindra betalningar för sexuella övergrepp mot barn.

HAMMARBY FOTBOLL OCH HAMMARBY HANDBOLL

Vi är officiell partner till Hammarby Fotboll och Hammarby Handboll.

NYFÖRETAGARCENTRUM SVERIGE

Marginalen Bank är nationell partner till Nyföretagarcentrum Sverige, en organisation som genom kostnadsfri och objektiv rådgivning till nyföretagare verkar för att främja nyföretagande i Sverige.

JOBBSPRÅNGET

Vi har under 2023 fortsatt samarbeta med Jobbsprånget och under året haft en kandidat som haft praktik hos oss.

SUSTAINABLE FINANCE LAB

Vi har ingått ett samarbete med forskningscentret Sustainable Finance Lab med forskare från KTH, inom projektet om överskuldssättning. Vi kommer tillsammans att utforma relevanta frågeställningar som kommer ligga till grund för projektet som ska studera konsumentkreditmarknaden och föreslå åtgärder.

VOLONTÄRDAGEN

Våra medarbetare har möjlighet att nyttja en volontärdag med bibehållen lön varje år, för att engagera sig inom projekt som företaget stödjer eller som kan kopplas till samhällsnytta. Förhoppningen är att inspirera till ett ökat samhällsengagemang bland medarbetarna.

GRÖN INKASSO

Grön inkasso är en inkassotjänst som Inkasso AB Marginalen lanserade våren 2020 som innebär att vid varje lyckat inkassoärendande för Grön Inkasso, skänks ett belopp om 25 kr till fem organisationer med fokus på miljö och social rättvisa.

Årets utvalda organisationer är Läkare utan gränser, Rädda Barnen, ECPAT, Håll Sverige Rent och Rädda Regnskog som alla står under Svensk Insamlingskontroll. Under 2023 har Inkasso AB Marginalen, gemensamt med kunder, bidragit med en återbäring om 119 000 kr. Organisationerna kommer ta del av återbäringen under Q1.

4.0 Miljö och klimat

Marginalen Bank strävar efter att ha en låg miljöpåverkan från verksamheten. Hur vi ska arbeta för att minska vår miljö- och klimatpåverkan regleras i vår hållbarhetspolicy.

4.1 Klimatpåverkan

Som tjänsteföretag har vi likt andra företag en klimatpåverkan från vår verksamhet, där den stora andelen är indirekta utsläpp som sker i vår värdekedja. Vi strävar efter att ha en låg miljöpåverkan i vår verksamhet, som energianvändning, uppvärmning av lokaler, inköp, servrar och tjänsteresor.

Väsentlighetsanalysen för klimatavtrycket gjordes 2021 för att kartlägga vad verksamheten ger upphov till. Detta är den tredje klimatberäkningen enligt GHG-protokollet med basår 2021. Beräkningarna är fullständiga för scope 1 och 2 samt har gjorts för vissa kategorier i scope 3, förutom utsläpp kopplat till bankens kunders klimatpåverkan och våra produkter.

De utsläppen som är out of scope för 2021, 2022 och 2023 är utsläpp från finansierad verksamhet som banken är indirekt delaktig i genom finansiering eller investeringar. Arbetet fortsätter för att identifiera och inkludera fler delar av scope 3 i värdekedjan.

Arbetet med att kartlägga utsläppskällor utfördes i samarbete med konsultföretaget Climatehero och är i enlighet med GHG-protokollet.

- Scope 1 Direkta utsläpp av växthusgaser från förbränning av fossil energi, t.ex. utsläpp från egna fordon och oljepannor.
- Scope 2 Indirekta växthusgaser från inköpt energi, t.ex. elektricitet, värme, kyla.
- Scope 3 Indirekta utsläpp av växthusgaser som uppstår uppströms och nedströms i företagets värdekedja t.ex. tjänsteresor, transporter, utlåning, pendling, inköp av material.

Utsläpp i scope 1 inkluderar förbränning av bränsle för reservkraft och leasingbilar. Inom scope 2 ingår utsläppskällor från elförbrukning, fjärrvärme och fjärrkyla i kontorslokalerna för Stockholm, Skellefteå och Hudiksvall. Beräkningarna bygger på verklig data från hyresvärden och leverantör som beräknas med emissionsfaktorer. Energidata för kontoret i Hudiksvall har för 2023 räknats in i klimatberäkningen. Klimatpåverkan från elförbrukningen har minskat då grön el köps in till kontoren i Stockholm, Skellefteå och Hudiksvall. Förbrukningen i MWh går att se i tabellen nedan.

I scope 3 ingår utsläpp från tjänsteresor med tåg, flyg, bil samt hotellnätter. Beräkningarna bygger på data från bankens reseleverantör och anställdas milersättningar. Inom inköp ingår IT-utrustning i form av mobiltelefoner, skärmar och datorer, kontorsmaterial i form av papper och pennor och är baserade på underlag från leverantörer. I scope 3 ingår även måltider, avfall från kontoren i Stockholm och Skellefteå, medarbetares pendlingsresor, konsulttjänster, Cloud-data och videomöten, inköpta uttransporter och viss inhyrda tillgångar i form av kopieringsmaskiner. Alla utsläpp i vår värdekedja och scope 3 är inte kartlagda och därmed inte inkluderade. Utsläppen från den egna verksamheten orsakas främst av våra kontorsbyggnader, inköp, resor och pendling. Utsläpp som är väsentliga från verksamheten som inte är inkluderade är påverkan och utsläpp från vår hela värdekedja och våra produkter och tjänster.

Inköpa varor och tjänster i scope 3 har ökat, detta då cloud-data och videomötens påverkan tidigare legat i scope 2, men som nu ses som inköp av tjänster och därför flyttat till scope 3 för 2023. Inom kategorin inköpta varor och tjänster har inköp av datorer, skärmar och mobiler ökat, även konsulttimmar, tjänsteresor och hotellnätter, där en stor del är flygresor inom Sverige och Norden främst mellan Stockholm och Skellefteå. Utsläppen från pendlingsresor från medarbetare har minskat.

TOTALA UTSLÄPP (ton CO ₂ e)	2023	2022	2021	Datakvalitet***
Scope 1 – Direkta utsläpp	2,2	3,3	3,1	
Förbränning	0,9	0,9	0,9	Medel
Avgaser från egna personbilar	1,3	2,4	2,2	Medel
Scope 2 – Energi	24,8	196,5	193,8	
El*	0	175,5	168,2	Hög
Värme	24,4	21,0	25,6	Hög
Kyla	0,4	0,4	0,3	Hög
Scope 3 – Indirekta utsläpp	413,4	295,7	234,8	
Inköpta varor och tjänster	309	187,2	155,9	Låg
Bränsle och energirelaterade utsläpp	9,3	16,3	16	Hög
Avfallshantering	0,4	0,9	0,7	Medel
Tjänsteresor och hotellnätter	41,3	31,9	7,8	Medel
Pendlingsresor	51,1	56,9	50,1	Medel
Inhyrda tillgångar	2,3	2,3	2,3	Medel
Inköpta uttransporter	0,1	0,3	2,9	Medel
Summa klimatpåverkan	440	496	432	432
Antal medarbetare**	400	395	370	370
Klimatpåverkan per medarbetare	1,1	1,3	1,2	1,2

* Avtrycket från el är beräknad enligt "market-based"-metoden. Vid "location based"-metoden blir avtrycket 2021: 74 ton CO₂e, 2022: 78 ton CO₂e, 2023: 23 ton CO₂e, minskning pga. Cloud och videomöten flyttas till scope 3.

** Anställda FTE + konsulter som jobbar minst 60% för Marginalen Bank.

*** Hög: Specifikt uppmätt data och/eller exakt emissionsfaktor från leverantör/aktivitet

Medel: Viss uppskattning eller schablon men baserad på specifika data
Låg: Generell schablon eller konservativ uppskattat.

4.2 Kontor och energi

Marginalen Bank arbetar tillsammans med hyresvärdarna för kontoren för att minska förbrukningen av elektricitet, värme, kyla och vatten. Under året har fastighetsägaren för vårt huvudkontor bytt till grön el där abonnemanget började gälla årsskiftet 2022/2023. Nytt för i år är att följa upp energiförbrukningen för Hudiksvallskontoret.

Under året har fastighetsägaren på huvudkontoret haft fokus på sorteringsfraktioner för att tydliggöra avfallshantering samt installerat en komposteringsmaskin för att omvandla matavfall till gödseljord. Huvudkontoret är en äldre K-märkt fastighet och hyresvärdarna arbetar med en rad åtgärder för att hålla energiförbrukningen på en låg nivå. Där finns moderna styrsystem, som optimeras avseende både värme/kyla, ventilation samt belysning. De återvinner även varm frånluft och tittar på möjligheten att göra detsamma med vatten. 2022 genomfördes en energikartläggning och energideklarationen ligger på nivå D.

ENERGI (MWh)	2023	2022	2021
STOCKHOLM			
Elektricitet	324	330	305
Fjärrvärme	568	485	593
Fjärrkyla	206	197	173
SKELLEFTEÅ			
Elektricitet	27	27	41
Fjärrvärme	35	36	44
Fjärrkyla	12	12	12
HUDIKSVALL			
Elektricitet	2	N/A	N/A
Fjärrvärme	6	N/A	N/A
Fjärrkyla	N/A	N/A	N/A



Huvudkontoret

6.0 Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Marginalen Bank Bankaktiebolag (publ),
org nr 516406-0807

UPPDRAG OCH ANSVARSFÖRDELNING

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

GRANSKNINGENS INRIKTNING OCH OMFATTNING

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mina uttalande.

UTTALANDE

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 29 april 2024

Jesper Nilsson
Auktoriserad revisor