

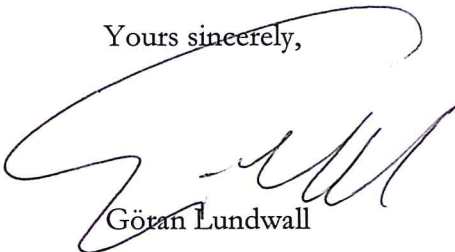
Statement by the CEO

Stockholm, 2018-12-17

Communication on progress

I am pleased to confirm that Almi Företagspartner AB reaffirms its support of the ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption. In this our first annual Communication on Progress, we describe our actions to integrate the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We are also committed to share this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Yours sincerely,



Göran Lundwall

Chief Executive Officer

Rapportering av Almis hållbarhetsarbete utifrån UN Global Compact

Almi Företagspartner AB är ett aktiebolag med den svenska staten som ägare. Almis intressenter är i huvudsak svenska aktörer och Almi har verksamhet endast i Sverige. Almis Communication on progress (COP) är en del av årsredovisningen som tas fram endast på svenska. Därav är denna sammanfattning även på svenska.

Almi rapporterar sitt hållbarhetsarbete enligt GRI, vilket innebär att en väsentlighetsanalys är genomförd och som ramar in Almis väsentliga hållbarhetsområden och –påverkan. I Almis hållbarhetsredovisning redovisas även Almis hållbarhetsarbete utifrån villkoren i årsredovisningslagen (ÅRL), som har en likartad utgångspunkt som UN Global Compact.

1. Mänskliga rättigheter

Almi stödjer UN Global Compacts tio principer, inkluderat arbetet för att säkerställa mänskliga rättigheter.

Almis arbete inom området mänskliga rättigheter blir central i den hållbarhetsdialog som genomförs med Almis kund- och portfölj företag. Almi har således primärt en indirekt påverkan inom fokusområdet.

Aktiviteter:

- En kartläggning har genomförts i syfte att se på vilket sätt Almi har en påverkan gällande mänskliga rättigheter. Frågan blir speciellt tydlig i Almis arbete med kund- och portfölj företagen och i de fall hållbarhetsrisker går att identifiera i företagens leverantörskedja. Barns rättigheter är särskilt viktigt att värna och där riskidentifiering behöver göras för att säkerställa att inga överträdelser görs.
- En hållbarhetsutbildning har tagits fram riktad till samtliga medarbetare, bl a innefattande potentiella risker i leverantörskedjan.

2. Personal & sociala förhållanden

Ett av Almis fokusområden är ”Attraktiv arbetsgivare”. Det innefattar att både attrahera och behålla arbetare som kan och vill utvecklas. För att Almis ska kunna skapa värde för kunder och portföljbolag behöver vi arbeta med att utveckla kompetensen hos våra medarbetare och ha ett högt engagemang.

Området är också aktuellt för Almi genom de företag Almi stödjer med lån, riskkapital och rådgivning. Almi behöver säkerställa att identifierade risker kopplat till personal och arbetsförhållanden hanteras av Almis kund- och portfölj företag.

Aktiviteter:

- Alla medarbetare har tillgång till sjukvårdsförsäkring och friskvårdsbidrag.
- Ett systematiskt arbete med långtidssjukskrivningar har genomförts i syfte att motverka och minska långtidssjukskrivningar.

- Ny process lanserad för anmälan av kränkande särbehandling och trakasserier.
- Lönekartläggning genomförd och utifrån ett könsperspektiv.
- Arbete för att öka andelen internrekryteringar har genomförts.
- Chefsutbildning genomförd – att leda i förändring

Måluppfyllnad:

- Andelen kvinnor i Almis styrelser, i chefsbefattning, bland kundrådgivare ligger i intervallet 40-60 procent.
- Engagemangsindex uppgår till 81, vilket ska jämföras med 81 föregående år och benchmark 77.
- 75 procent av Almis kunder skulle mycket sannolikt rekommendera Almi till andra.

3. Miljö

Almis arbete inom området miljö blir central i den hållbarhetsdialog som genomförs med Almis kund- och portfölj företag. Almi har således primärt en indirekt påverkan inom fokusområdet.

Almis ambitioner avseende det interna arbetet inom miljöområdet ska förbättras. Det innefattar att förtydliga resepolicy, klimatkompensera vid resor, val av tjänstebilar, övriga inköp mm.

Aktiviteter:

- Flertalet av Almis kontor är miljödiplomerade.
- Utbildning av medarbetare inom ramen för miljödiplomeringen.
- Framtagande av hållbarhetsutbildning inom ramen för rådgivarprogrammet.

4. Anti-korruption

Ett av Almis fokusområden är ”God affärsetik”. Det innebär att Almi ska minimera risken att stödja företag som bedriver en oetisk eller bedräglig verksamhet. Vidare ska Almis affärsrelationer med kunder och portföljbolag vara sunda. Det innefattar att kunderna ska känna sig trygga med att de bedömningar och beslut som fattas av Almis rådgivare sker på sakliga grunder och att Almi-rådgivaren inte låter sig påverkas.

Aktiviteter:

- Ny compliancefunktion inrättad med ansvar för styrning och uppföljning av regelfterlevnad.
- En intern uppförandekod är framtagen och ska förankras internt 2018.
- En visselblåsarfunktion framtagen.
- Riskkartläggning avseende lagen om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism genomförd.

Måluppfyllnad:

- Måluppfyllnaden gällande anti-korruption mäts som andel genomförda planerade aktiviteter. Samtliga planerade aktiviteter för att motverka korruption har genomförts under det aktuella året.



Års- och hållbarhets-
redovisning



almi

Ökat fokus på hållbart företagande

Hållbarhet var ett av ledorden i Almis strategiarbete och prioriterade hållbarhetsområden är integrerade i Almis affärsplan för 2018. Verksamhetsåret har präglats av att planera och genomföra aktiviteter inom de hållbarhetsområden som beskrivs mer utförligt i nedan figur. Genom att integrera hållbarhetsfrågor i dialogen med de företag Almi stödjer med lån, riskkapital och affärsutveckling, bidrar Almis insatser till fler hållbara företag i Sverige.

Strategiska hållbarhetsmål



Hållbar tillväxt

Almis insatser bidrar till att Sveriges små och medelstora företag har möjlighet att växa. Tillväxten ska vara ekonomiskt, miljömässigt och socialt hållbar över tid. De två sista aspekterna är ur ett Almiperspektiv minst lika viktiga och minskar även riskerna i Almis affär.

Att skapa hållbar tillväxt är Almis grunduppdrag och genom att erbjuda finansiering och affärsutveckling till små och medelstora företag investerar Almi därmed i Sveriges framtida tillväxt. Hur väl Almi lyckats med sitt uppdrag mäts bland annat genom att följa den ekonomiska tillväxten i de företag som fått en insats av Almi, samt företagets förflyttning när det gäller deras sociala och miljömässiga hållbarhetsarbete.

Almis arbete med hållbarhet i kundföretagen

Almi har en unik position som marknadskompletterande aktör i mötet med företag och företagare i tidiga skeden. Genom att i ett tidigt skede i företagandet uppmärksamma företagen på hållbarhetsrisker och -utmaningar, skapas möjligheter för att hållbarhet blir en mer integrerad del i företagets affärsmodeller.

Ett av de viktigaste arbetsområdena under 2017 har varit att förbättra hållbarhetsdialogen med Almis kunder och portföljbolag. Det är i mötet med kunden Almi kan bidra mest inom hållbarhetsområdet. Genom att skapa förutsättningar för en strukturerad hållbarhetsdialog och därtill förbättrat systemstöd, blir det mer naturligt att diskutera relevanta hållbarhetsfrågor med kunden utifrån nuläge och potential.

Viktiga aktiviteter under 2017:

- Ny process för en mer strukturerad och utförlig hållbarhetsdialog med kunden. Dialogen bygger på ett antal fördefinierade frågor i syfte att identifiera relevanta hållbarhetsutmaningar och gradera kundens hållbarhetsposition utifrån ett nuläge. Planerad lansering under våren 2018.

- Pilot med ny hållbarhetsdialog i ett av dotterbolagen med bra resultat. Parallellt har ett arbete med att utveckla Almis system för kundhantering gjorts i syfte att möta Almi-rådgivarnas behov av att dokumentera hållbarhetsdialog och slutsatser.
- Material för kompetensutveckling av Almis medarbetare inom hållbarhet är framtagen. Utbildningsmaterialet förklarar och sätter hållbarhet i ett relevant sammanhang och omfattar både exempel på bra kundcase och frågeställningar utifrån Almis arbete med företag i tidiga skeden. Lansering planeras i inledningen av 2018.
- Påbörjad översyn hur man bäst följer och mäter kundens förändring avseende sitt hållbarhetsarbete. Att mäta förändringen är en central indikator i Almis nya målstruktur.

Risker inom fokusområdet hållbar tillväxt

Ett av Almis viktigaste uppdragsmål är att skapa hållbar tillväxt i näringslivet. En hållbarhetsrisk är att Almi inte når målet och att Almis insatser inte lyckas skapa en hållbar tillväxt i kundföretagen, eller att tillväxten är sämre än vad motsvarande kontrollgrupper, som inte fått en insats från Almi, kan visa. Alternativt att Almi kan påvisa en tydlig ekonomisk tillväxt i kundföretagen, men att tillväxten har skett på bekostnad av att den inte anses lika miljömässigt eller socialt hållbar.

För att hantera risken följer Almi löpande måluppfyllnaden när det gäller den ekonomiska utvecklingen i företagen. Även hur prioriterade fokusgrupper som företagare i tidiga skeden, kvinnliga företagare och företagare med utländsk bakgrund nås, samt hur rådgivarna arbetar med miljö- och sociala frågor i kunddialogen. När det gäller utpekade fokusgrupper har Almi en fortsatt utmaning att nå kvinnliga företagare med erbjudanden inom affärsutveckling.

Stark tillväxt i Almi-företagen

På uppdrag av Almi genomför SCB (Statistiska centralbyrån) en årlig uppföljning av Almis effekt på företagens tillväxt. Utvecklingen följs upp vad gäller förädlingsvärde, omsättning och antal anställda hos Almis företag, en kontrollgrupp och företagsstocken. Uppföljningen inkluderar samtliga juridiska företagsformer inom lån, affärs-

utveckling och riskkapital. I denna mätning följs företagen upp under en fyraårsperiod från bokslutet 2012 till bokslutet 2016.

De första tre åren är de mest kritiska för ett företags överlevnad. Därför följs även överlevnadsgraden hos nya företag upp.

Resultatet visar att:

78%

Överlevnadsgraden för Almis företag uppgick till 78 procent. Överlevnaden var därmed något lägre än kontrollgruppens 82 procent.

48%

Förädlingsvärdets utveckling bland Almis företag uppgick till 48 procent. Utvecklingen var starkare än hos kontrollgruppens 30 procent och företagsstockens 28 procent.

47%

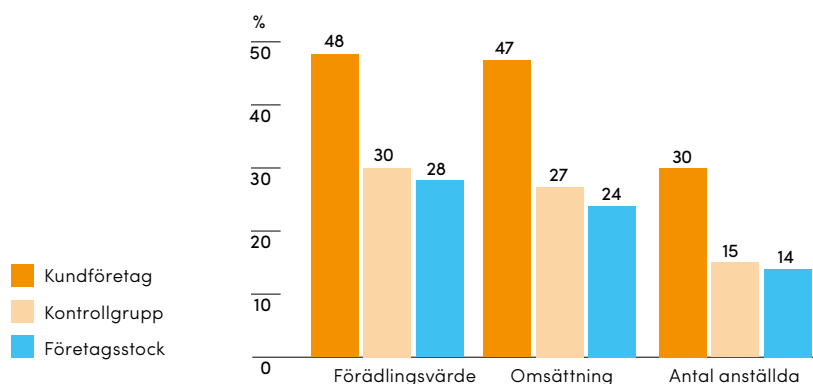
Almis företag uppvisar en stark omsättningsutveckling, 47 procent, jämfört med kontrollgruppens 27 procent och företagsstockens 24 procent.

30%

Almis företag anställer i större utsträckning än kontrollgruppen. Antalet anställda har ökat med 30 procent jämfört med kontrollgruppens 15 procent och företagsstockens 14 procent.

Utveckling för Almis kundföretag 2012–2016

Jämfört med en jämförbar kontrollgrupp och företagsstocken



Fakta om undersökningen

I undersökningen har Almis insatser från verksamhetsåret 2013 följts. Antalet kunder det aktuella året som erhållit lån, affärsutveckling eller riskkapital uppgick till cirka 22 000, varav cirka 9 000 ingår i den aktuella undersökningen. Bolagens utveckling följs under en fyraårsperiod, från bokslutet 2012 till bokslutet 2016.

Förädlingsvärde är ett mått på den sammanlagda värdeökningen som producerats av ett företag. Det beräknas som värdet av ett företags produktion minus värdet av insatsvarorna som har använts. Ett företags förädlingsvärde utgör företagets bidrag till den samlade bruttonationalprodukten.

Kontrollgruppen består av företag som inte är kunder hos Almi, men som har motsvarande fördelning vad gäller storlek, bransch, juridisk form, län och starttidpunkt.

I företagsstocken (små och medelstora företag) ingår 700 000 företag som var aktiva hela perioden mellan 2012 och 2016. Företagsstocken möjliggör jämförelser av Almis kundföretag med utvecklingen av små och medelstora företag som helhet i svenskt näringsliv.

God affärsetik

Almi ska minimera risken att stödja företag som bedriver en oetisk eller bedräglig verksamhet. Vidare ska Almis affärsrelationer med kunder och portföljbolag präglas av god affärsetik. Det innefattar att kunderna ska känna sig trygga med att de bedömningar och beslut som fattas av Almis rådgivare sker på sakliga grunder, att Almi-rådgivaren inte låter sig påverkas och att kundens integritet och behov av sekretess kan säkerställas. En god affärsetik är en grundförutsättning för Almis trovärdighet och varumärke.

Almis medarbetare ska alltid agera professionellt och opartiskt. I Almis etikpolicy och andra styrande dokument ges vägledning till medarbetarna i det dagliga arbetet. Samtliga medarbetare informeras och förväntas ta del av innehållet i policyer och riktlinjer samt den sekretesslagstiftning som Almi omfattas av.

Intressekonflikter kan uppstå om medarbetare, styrelseledamot eller annan uppdragstagare i Almi, har ett direkt eller indirekt intresse i ett affärsbeslut och hanteras i sådana fall enligt bolagets framtagna riktlinjer. Det kan innebära att ärendet flyttas till annan juridisk enhet internt eller att berörd person utesluts i den aktuella beslutsprocessen. Alla situationer kan inte förutses, därför har alla medarbetare ett ansvar att uppmärksamma om en olämplig situation skulle uppstå.

Översiktligt kategoriserar Almi arbetet inom god affärsetik i två områden:

- Motverka ekonomisk brottslighet.
- Säkerställa kundsekretess och informationssäkerhet.

Motverka ekonomisk brottslighet

Ett prioriterat område där utmaningen ligger i att ha koncerngemensamma processer i syfte att identifiera och kategorisera kunder utifrån potentiell risk för korruption,

Översiktligt kategoriserar Almi arbetet inom god affärsetik i två områden:

- Motverka och förebygga ekonomisk brottslighet
- Säkerställa kundsekretess och informationssäkerhet

penningtvätt och finansiering av terrorism samt övriga former av ekonomisk brottslighet. Det handlar även om att förtydliga och uppmärksamma interna regelverk och som ger medarbetare, styrelseledamöter och uppdragstagare i Almi tydlig guidning hur uppkomna situationer ska hanteras, som exempelvis intressekonflikter och tillgång till insiderinformation.

Viktiga aktiviteter under 2017:

- Ny compliancefunktion med ansvar för koncernens styrning och uppföljning av regelefterlevnad har inrättats.
- En intern uppförandekod har tagits fram och kommer att lanseras under första kvartalet 2018. Uppförandekoden är en lättillgänglig summering och ett komplement till de lagar och riktlinjer som omfattar Almis verksamhet och som mer utförligt beskrivs i Almis policydokument.
- En generell riskkartläggning, kopplat till Lag (2017:630) om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, har genomförts. En uppdatering av Almis känn-din-kund-process pågår.
- Framtagande av ny process för visselblåsning i syfte att säkerställa möjlighet till anonym rapportering av misstänkta oegentligheter. Införande planeras under första kvartalet 2018.



Säkerställa kundsekretess och informationssäkerhet

Almi hanterar och lagrar för kunden affärskänslig information. Det åligger Almi som organisation att säkerställa en hög kundsekretess och att information om kunder eller annan företagsinformation inte riskerar att röjas. I grunden är detta en viktig förtroendefråga och brister i efterlevnad kan skada Almis anseende som aktör.

Almis verksamhet omfattas av en särskild sekretesslag (1994:77). Den säger i korthet att den som tagit tjänst i Almi får obehörigen inte röja eller nyttja information om något affärs- eller driftsförhållande. Lagen omfattar både anställda, styrelseledamöter och andra uppdragstagare i Almi.

Viktiga aktiviteter under 2017:

- Ny funktion, informationssäkerhetsansvarig, har inrättats med ansvar för koncernens arbete och efterlevnad av informationssäkerhet.
- Omarbetad policy för informationssäkerhet är framtagen och beslutad i koncernstyrelsen. Parallellt arbete med Almis ledningssystem som följer kvalitetsstandard 27001.
- Framtagande av ny process för incidentrapportering. Syftar till att skapa medvetenhet kring risker och kunna arbeta mer förebyggande. Planerad lansering i inledningen av 2018.

- Fortsatt arbete med riskkartläggning i koncernens dotterbolag, bland annat med fokus på hantering av informationssäkerhet och kundsekretess.

Risker kopplat till affärsetik

Även om det interna etikregelverket och dess efterlevnad är god på Almi, återfinns de största hållbarhetsriskerna i utlånings- och riskkapitalverksamheten. Ett stort antal företag tar årligen del av Almis erbjudanden. Därmed finns en risk att Almis resurser riktas till företag som bedriver en oetisk eller bedräglig verksamhet. Det finns också risk att Almis kunder och portföljbolag inte själva har tillräcklig kontroll över riskerna i sin leverantörskedja eller att man underskattar riskerna för korruption och penningtvätt utifrån den marknad bolagets produkter och tjänster riktar sig till. Här har Almi en viktig roll i att stödja kunderna i deras arbete med att hantera sina respektive affärsetiska risker.

Attraktiv arbetsgivare

Almi strävar efter att vara en attraktiv arbetsplats som både attraherar och behåller medarbetare som vill utvecklas. Medarbetarnas kompetens och engagemang är nyckeln till att Almi når sina mål och att Almi kan möta och överträffa kundernas förväntningar.

Medarbetarnas kompetens och engagemang

Att arbeta som rådgivare på Almi innebär att man anför trots ett ansvarsfullt uppdrag att ge råd till entreprenörer som är på väg in i företagandet eller vill ta sitt företag till en nästa nivå. Det kräver enskilt engagemang och att det finns ett stort förtroende mellan kund och rådgivare.

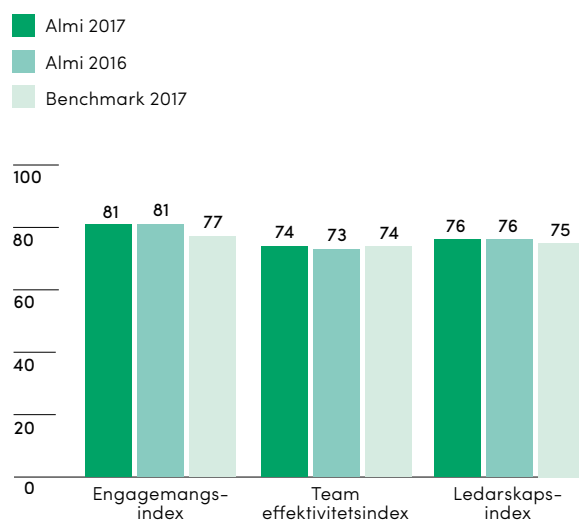
Medarbetarens kompetens och förmåga att bidra till utvecklingen av kundföretaget är därmed avgörande. Kompetensutveckling är både en operativ och strategisk framgångsfaktor i Almis värdeskapandemodell. Almi är en organisation med bred och djup kompetens hos medarbetarna, varför aktiv kunskapsdelning och samverkan är det primära sättet att utveckla medarbetare och verksamhet.

I den senaste medarbetarundersökningen visar utfallet på fortsatt högt engagemang.

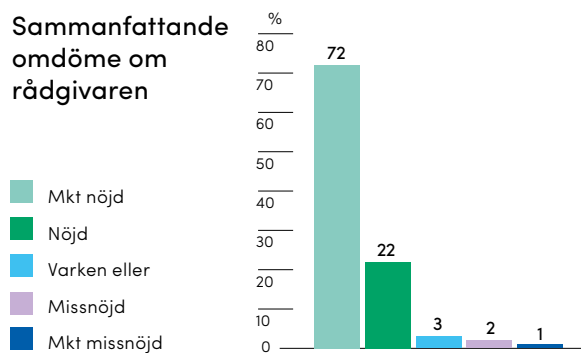
Hög kundnöjdhet

Ett viktigt kvitto på att Almis insatser bidrar till kundernas tillväxt är återkopplingen från den löpande nöjd-kundundersökningen (NKI). 72 procent av kunderna svarar att de är mycket nöjda med rådgivarens agerande vid en sammanfattande bedömning. Ytterligare 22 procent uppfattar att de är nöjda. Rekommendationsfrågan är en annan viktig indikator på Almis attraktivitet hos både nuvarande och framtida kunder, samt potentiella medarbetare. 75 procent

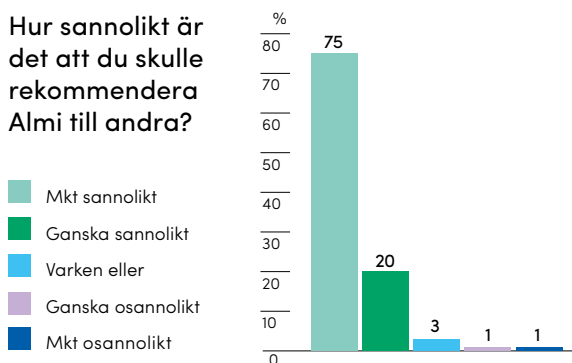
av respondenterna i NKI-undersökningen svarar att det är mycket sannolikt att de skulle rekommendera Almi till andra. Ytterligare 20 procent svarar att det är ganska sannolikt att de skulle rekommendera Almi.



Sammanfattande omdöme om rådgivaren



Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Almi till andra?

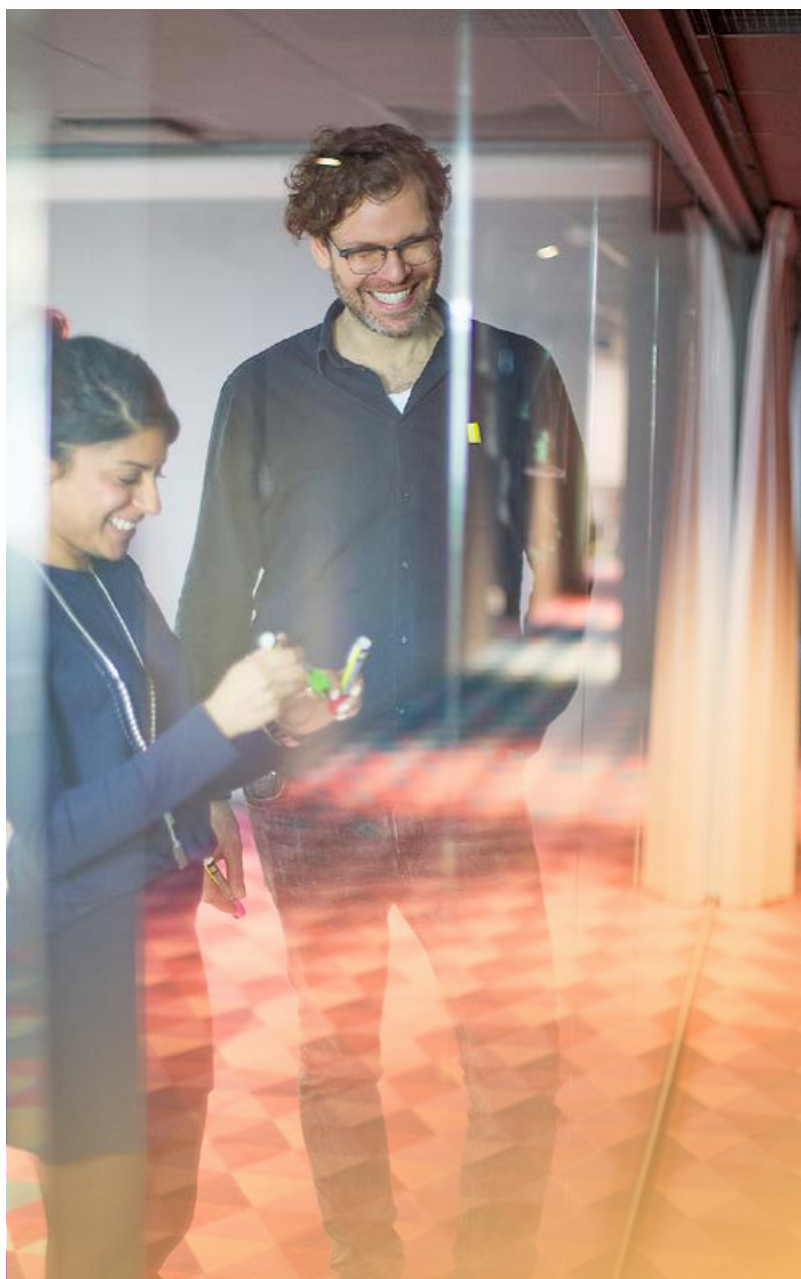


Viktiga aktiviteter under 2017:

- Chefernas förmåga att leda har identifierats som en viktig framgångsfaktor för att lyckas implementera den nya strategin. Under året har samtliga chefer deltagit i utbildningen – Leda i förändring.
- Som ett led i omorganisationen har Almi uppmanat internrekryteringar, vilket skapat utrymme för karriärutveckling. Flera av koncernens lediga jobb under 2017 har endast annonserats ut internt.
- Lönekartläggning är genomförd våren 2017. Därtill har en rollvärdering påbörjats. Den senare syftar till att jämföra Almis ersättningsnivåer på olika tjänster med motsvarande roller på andra jämförbara företag.
- En ny process för anmälningar av kränkande särbehandling och trakasserier har tagits fram. Planerad implementering i inledningen av 2018. Samtliga chefer har även genomgått utbildningen – Hantering vid kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.
- Ett systematiskt arbete med långtidssjukskrivningar initierades under 2017. Ambitionen är att snabbare sätta in relevanta insatser som gynnar medarbetarens tillfrisknande.

Identifierade risker

Från och med 2018 har rollerna och kompetenskraven förtydligats i dotterbolagen. I samband med omorganisationen finns en risk att Almi får en högre personalomsättning på kort sikt och därmed tappar värdefull erfarenhet. Kompetensflyttningen riskerar också att ta längre tid än beräknat. Det riskerar påverka organisationens förmåga att skapa mervärde för kunder och portföljbolag och möjligheten att nå uppsatta mål.



Översikt jämställdhet och mångfald

Att Almi aktivt arbetar med jämställdhets- och mångfaldsfrågor är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare och en utvecklande arbetsplats.

Jämställdhets- och mångfaldsarbete

Almis arbete med jämställdhet och mångfald är en del av fokusområdet attraktiv arbetsgivare. Almi eftersträvar internt en jämn fördelning av män och kvinnor totalt och på olika roller, samt att organisationen speglar Sverige som helhet i relation till nationell härkomst.

Därutöver har Almi ett särskilt uppdrag att kvinnliga företagare och företagare med utländsk bakgrund ska vara överrepresenterade bland Almis kunder jämfört med motsvarande andel i företagsstocken och nyföretagandet som helhet. Almi har således både ett internt och externt fokus när det kommer till jämställdhet- och mångfaldsfrågor.

Jämställdhetsindex

Almi följer utvecklingen av jämställdheten utifrån ett framtaget jämställdhetsindex i koncernen. Utfallet för 2017 visar på ett oförändrat index (83) vid jämförelse med de två senaste åren.

Den interna jämställdheten är god och fördelningen mellan kvinnor och män i styrelser, ledande positioner och kundrådgivare har en bra balans. När det gäller den externa jämställdheten har Almi en fortsatt utmaning att attrahera kvinnliga företagare som vill och kan växa.

Jämställdhetsindex avseende 2017

| Andel kvinnor – resultat på Koncernnivå | % | poäng |
|---|----|-------|
| Almis styrelser | 45 | 100 |
| Chefer | 45 | 100 |
| Rådgivare | 47 | 100 |
| Beviljade lån | 31 | 60 |
| Kunder i affärsutveckling | 30 | 60 |
| Startade företag | 35 | 80 |
| | | 83 |

| Nyckeltal medarbetare | Moderbolag | Koncern |
|--|------------|---------|
| Antal anställda per 31 dec | 76 | 505 |
| Varav tillsvidareanställda | 72 | 474 |
| Varav övriga anställningsformer | 4 | 31 |
| Medeltal antalet anställda | 74 | 487 |
| Andel kvinnor, chefer, % | 67 | 45 |
| Andel kvinnor, rådgivare*, % | na | 47 |
| Andel medarbetare med utländsk bakgrund, % | na | 17,9 |
| Genomsnittlig anställningstid per 31 dec, år | 6,7 | 8,6 |
| Personalomsättning**, % | 33,8 | 14,8 |
| Genomsnittsålder, år | 44 | 47 |
| Sjukfrånvaro, % | 6,0 | 3,2 |

Ålders- och könsfördelning per 31 dec

| | 0-29 år | 30-49 år | 50- år | Kvinnor | Män |
|--|---------|----------|--------|---------|------|
| Antal anställda per 31 dec | 23 | 274 | 208 | 280 | 225 |
| Medeltal antalet anställda | 22 | 260 | 205 | 267 | 220 |
| Chefer, antal | 0 | 24 | 36 | 27 | 33 |
| Rådgivare*, antal | 6 | 253 | 85 | 162 | 182 |
| Styrelseledamöter, antal | 0 | 49 | 138 | 85 | 102 |
| Personalomsättning, antal som börjat | 12 | 73 | 22 | 67 | 40 |
| Personalomsättning, antal som slutat | 6 | 41 | 25 | 41 | 31 |
| Sjukfrånvaro, % | 1,90 | 3,14 | 3,12 | 4,27 | 1,67 |
| Utbildningstimmar per medarbetare, antal | na | na | na | 32 | 30 |

* arbete mot kund innefattar rådgivarbefattningar inom AO Företagspartner och Investment Managers inom AO Riskkapital.

** beräknas på det lägsta värdet av antal som börjat/slutat delat med medeltal antalet anställda.



Dialogen med Almis intressenter

Almi har en löpande dialog med bolagets intressenter. Intressenternas förväntningar är centrala för att vidareutveckla Almis hållbarhetsarbete och identifiera de mest väsentliga hållbarhetsområdena. De intressenter som

bedöms ha störst inflytande och störst intresse av Almis verksamhet och hållbarhetsarbete är ägare, kunder, medarbetare, samarbetspartners, finansörer, media, politiker och allmänhet.





Maud Waltersson,
vd, Optiplan

“Almi har varit ett fantastiskt bollplank hela vägen.”

Det Norrköpingsbaserade företaget Optiplans affärsidé är att effektivisera olika verksamheter med hjälp av matematisk optimering. Den första applikationen har varit inriktad på kommunernas skolskjutsorganisation. Med fokus på hållbarhet, och inom ramen för Almis Växthusprogram, har Optiplan nu utvecklat sin mjukvara för att kommunerna också ska kunna lösa kombinatoriska svårigheter kring varudistribution och citylogistik.

Optiplans vd Maud Waltersson har deltagit i Almis mentorprogram och tillväxtledarskapsutbildning. Bolaget, som grundades 2005, har även fått affärscheckar via Almi och hjälp att söka ekonomiska medel från Tillväxtverket.

–Almi har varit ett fantastiskt bollplank hela vägen och stöttat oss i processerna för att bli ett hållbart företag i alla delar.

Optiplan AB kan stoltsera med låga sjuktal och en mångfald bland medarbetarna.

–Vi har lärt oss att både tydliggöra och fira våra mål. Att vi lyfter laget före jaget leder till en ökad arbetsglädje för alla.

Optiplans e-tjänst bidrar inte bara till minskade utsläpp och bättre stadsmiljö, utan också till en förbättrad arbetsmiljö hos kunden.

–I många mindre kommuner är exempelvis skolskjutsfrågan ett enmansjobb. Med vår tjänst är det enkelt för andra att rycka in vilket leder till mindre press på enskilda personer.

Optiplan uppskattar den höga kvaliteten på de program och kurser som Almi erbjuder.

–Den tid vi har lagt ner har vi vunnit tillbaka många gånger om. Vi har fått hjälp att vidareutveckla en ny produkt och blivit ISO-certifierade. Hållbarhet genomsyrar numera allt vi gör. Våra produkterbjudanden har förtydligats och vi har med oss massor av tips och inspiration för att satsa vidare.



Karin Wessman, hållbarhetsansvarig, EKN

“Det går absolut att göra hållbara affärer på svåra marknader.”

Exportkreditnämnden (EKN) har ett nära samarbete med Almi Företagspartner, inte minst på regional nivå. Samarbetet handlar om att hjälpa små och medelstora företag att göra fler och säkrare exportaffärer. Under 2017 medverkade EKN vid mer än 2 000 affärer till 130 länder. I sin hållbarhetsbedömning fokuserar EKN på fem risker: antikorrupcion, motverkande av skatteflykt, miljöfrågor, mänskliga rättigheter och hållbar långivning.

Karin Wessman är hållbarhetsansvarig vid EKN:

– Antikorrupcion är ett område som är särskilt aktuellt med många skärpta regler. Det är viktigt att företagen hänger med och tar frågan på största allvar vare sig det handlar om affärer i Sverige eller utlandet. Här kan EKN tillsammans med Almi bidra med kunskap.

Det går absolut att göra hållbara affärer på svåra marknader, framhåller Karin Wessman.

– Vi har flera exempel på små och medelstora företag som har lyckats med detta och som dessutom kan peka på att deras hållbarhetsfokus har varit gynnsamt för lönsamheten. Förmågan att lyfta fram hållbarhetsfrågorna har också bidragit till att företaget fått fler internationella affärer.

EKN ser fram emot ett fördjupat samarbete med Almi. Målet med samarbetet är att ännu fler svenska företag kommer ut i världen med bästa möjliga förutsättningar.

– Jag är övertygad om att ett bra samarbete mellan de exportfrämjande aktörerna bidrar till att snabba på utvecklingen mot en hållbar handel, säger Karin Wessman.



Anna Söderholm, Investment Manager, Almi Invest

“Lyft frågan om mångfald redan i ett tidigt skede.”

På Almi är det högt i tak, här råder en ickedömande kultur och medarbetarna får mycket eget ansvar. Möjlighet till flexibla arbetstider underlättar för småbarnsföräldrar att göra ett bra jobb. Arbetsuppgifterna är i sig spännande och varierande.

Det är några exempel på vad som gör Almi till en attraktiv arbetsgivare enligt Anna Söderholm, Investment Manager på Almi Invest.

– Vårt uppdrag har också ett gott syfte, nämligen att bidra till hållbar tillväxt. Arbetets goda syfte är något som inte minst attraherar yngre arbetstagare.

Varje Almi-medarbetare blir som en PR-pelare för sin arbetsplats när de i sin tjänst träffar entreprenörer och investerare, säger Anna Söderholm.

– Vi blir alltid positivt mottagna när vi är ute och berättar vad vi gör och vad vi kan hjälpa till med.

Ett budskap som Almi-medarbetare har med sig är vikten av att skapa mixade team

i bolagen, både vad gäller operativ ledning och styrelse.

– Forskningen har visat att avkastningen är bättre i bolag där personalstyrkan representeras av både män och kvinnor, olika nationaliteter samt olika egenskaper och kunskaper.

Även om medvetenheten kring mångfaldens fördelar har ökat ser Anna Söderholm ett behov av att frågan lyftes i ett ännu tidigare skede, exempelvis på universitet och högskolor och i samband med Ung Företagsamhet på gymnasiet.

– Om vi lyckas så ett frö redan där får Almi betydligt bättre bolag att investera i och låna ut kapital till, säger Anna Söderholm.

Almis lån- och rådgivningsenhet är redan ett föredöme vad gäller mångfald i medarbetarstyrkan. Almi Invest har en bra balans mellan kvinnor och män, däremot vore det önskvärt att anställa fler med utländsk bakgrund, tillägger Anna Söderholm.



Väsentlighetsanalys

Almi redovisar sitt hållbarhetsarbete enligt Global Reporting Initiatives (GRI) riktlinjer, G4 nivå Core. I GRI:s metodik är väsentlighetsanalysen ett centralt moment för att rama in de viktigaste hållbarhetsfrågorna som bolaget ska fokusera på. Under 2017 har en översyn av slutsatserna från föregående års väsentlighetsanalys gjorts.

I arbetet har eventuella förändringar i intressenternas förväntningar vägts in. Utfallet från årets väsentlighetsanalys visar att tidigare identifierade hållbarhetsfrågor fortfarande är aktuella. Nedan redovisas de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för Almi utifrån en sammanvägd gradering av Relevans för intressenter och Påverkan för Almi.

Väsentliga hållbarhetsområden



Indirekt ekonomisk påverkan – Hur Almi, genom lån, riskkapital och affärsutveckling, indirekt bidrar till samhällsekonomisk utveckling.

Kundsekretess – Hur Almi fokuserar på kundens integritetsskydd och Almis arbete för att säkerställa detta.

Antikorruption – Almis antikorruptionsarbete och hur bolaget utvärderar verksamheten där risk för korruption kan förekomma.

Marknadskompletterande – För Almi är aspekten viktig i syfte att säkerställa bolagets kompletterande roll och verka där den privata marknaden inte fungerar optimalt.

Mångfald & jämställdhet – Handlar dels om Almis interna mångfald och jämställdhet, dels hur Almi når fokusgrupperna kvinnor och personer med utländsk bakgrund med lån, riskkapital och affärsutveckling.

Kompetens- & karriärutveckling – Almis arbete med att vidareutveckla medarbetarna i syfte att kunna möta kundernas förväntningar och skapa mervärde.

Hållbarhetsanpassade tjänster – Almis arbete för att vidareutveckla tjänster i syfte att premiera bolag med tydlig hållbarhetsprofil.

Almis styrning av hållbarhetsarbetet

Ett hållbart perspektiv i den dagliga verksamheten är nödvändigt såväl för Almi som helhet som för att utveckla kundens affär. Hållbarhet är integrerat i Almis styrning av verksamheten. Den tar sin utgångspunkt i ägaransvisning, via Almis vision, affärsplan, policyer och andra styrande dokument. De viktigaste hållbarhetsfrågorna identifieras i intressent- och väsentlighetsanalysen och sammanfattas i Almis strategiska hållbarhetsmål, se sidan 10.

Hållbarhetsarbetet drivs av företagsledningen och hållbarhetschefen. Den praktiska styrningen sker via ordinarie uppföljning och genom Almis styrkort, där utfall löpande återrapporteras till koncernstyrelse och andra utsedda mottagare med ansvar för respektive verksamhetsområde. Almis nya målstruktur är indelad i målområdena uppdrag, företagskultur och effektivitet, där hållbarhetsmålen är integrerade med övriga mål för verksamheten.

| Väsentlig GRI-aspekt | Väsentliga hållbarhetsområden | Varför är området väsentligt | Styrning | Uppföljning |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---|---|--|
| Indirekt ekonomisk påverkan | Hållbar tillväxt hos Almis kunder | Almis uppdrag är att bidra till tillväxt i näringslivet, vilket sker genom finansiering och rådgivning till små och medelstora företag som har ambitionen att växa. | Ägaransvisning | Effektmätning som bl a mäter utveckling av Almi-kundernas förädlingsvärde jämfört med kontrollgrupper. |
| Kundsekretess | Kundsekretess | Givet att Almi hanterar och lagrar för kunden känsliga uppgifter är aspekten viktig för Almi. | Lag absolut sekretess Informationssäkerhetspolicy PUL | Incidentrapportering Riskkartläggning |
| Anti-korruption | Anti-korruption | Arbetet med att motverka misstänkt korruption är centralt både ur ett ekonomiskt och långsiktigt hållbarhetsperspektiv. | Etikpolicy Attestordning | Incidentrapportering Riskkartläggning Etikrådet |
| Konkurrens-hämmande beteende | Marknads-kompletterande | Almi ska inte konkurrera där privata aktörer täcker det behov av kapital och rådgivning som marknaden efterfrågar. | Ägaransvisning Kreditpolicy Rådgivningspolicy Riskkapitalpolicy Avtal med TVV för Almi Invest | Dialog och webbundersökningar med bolagets intressenter. Extern uppföljning på Almi Invests verksamhet. |
| Kompetens- & karriär-utveckling | Kompetenta medarbetare | Det finns generellt en hög förväntan från kunder att Almis rådgivare har en bred kompetens och att rådgivningen utförs på ett professionellt sätt. | Medarbetarpolicy Riktlinjer för utvecklings-samtal | NKI-undersökningar Utvecklingssamtal Individuell utvecklingsplan (IUP) |
| Mångfald och jämställdhet | Mångfald och jämställdhet | Av ägare, styrelse och ledning identifierats som ett viktigt område i syfte att påverka i positiv riktning och vara en attraktiv arbetsgivare. | Jämställdhetsindex Mångfaldsplan | Medarbetarundersökning Indikator i målstruktur Jämställdhetsindex |
| Almi-egen identifierad GRI-aspekt | Almis fokusgrupper | Det finns specifika förväntningar att merparten av Almis insatser ska riktas mot fokusgrupperna; företag och företagare i tidiga skeden, kvinnliga företagare och företagare med utländsk bakgrund. | Ägaransvisning Projektdirektiv | Indikator i målstruktur Analys av andel unika kunder i tidiga skeden |



Om hållbarhetsredovisningen

Ramverk för hållbarhetsredovisningen 2017 är fjärde generationen av Global Reporting Initiatives (GRI), version G4. Dessa riktlinjer är allmänt vedertagna bland större företag och tillämpning av G4 förbättrar jämförbarheten med andra företag.

Den senaste hållbarhetsredovisningen publicerades i mars 2017. En översyn av väsentlighetsanalysen gjordes i september 2017 och resultatet förankrades i ledningen. Analysen syftade till att validera hållbarhetsfrågornas väsentlighet för Almi. En mer utförlig beskrivning av genomförd väsentlighetsanalys går att ta del av på sidan 22.

Strategisk och operativ ansvarsfördelning

Det övergripande ansvaret för Almis hållbarhetsarbete ligger på koncernchefen. Vid halvårsskiftet, och i samband med lansering av den nya organisationen, tillsattes en ny funktion, hållbarhetschef. Detta med syfte att ytterligare stärka och förtydliga Almis ambitioner på hållbarhetsområdet.

Hållbarhetschefens ansvar är att hålla samman koncernens hållbarhetsarbete, driva arbetet framåt och säkerställa vidareutveckling, målstyrning och uppföljning. Ansvaret för att implementera och genomföra beslutade hållbarhetsaktiviteter ligger på operativt ansvariga chefer i dotterbolagen och i linjeorganisationen. På det sättet fungerar ansvarsfördelningen på samma sätt som affärsansvaret i Almis organisation. Ansvaret för affären och ansvaret för hållbarhet är därmed integrerade med varandra.

Redovisning av hållbarhetsarbetet

Almis hållbarhetsredovisning, på sidorna 12–29, är en del av Almis årsredovisning som publiceras både i tryckt form och på www.almi.se. I hållbarhetsredovisningen finns en GRI-korsreferenslista (index-tabell), på sidorna 27–29 som redovisar vilka indikatorer bolaget rapporterar och var informationen går att hitta.

Almis årliga hållbarhetsredovisning följer samma redovisningscykel som årsredovisningen och avser samma period, det vill säga kalenderåret 2017.

Vd har det yttersta ansvaret för upprättandet av hållbarhetsredovisningen. Hållbarhetschefen ansvarar för att ta fram hållbarhetsredovisningen och rapportera enligt de indikatorer som identifierats i väsentlighetsanalysen.

För mer information om Almis hållbarhetsredovisning och arbete med hållbart företagande, kontakta Håkan Zinders, 08-709 89 30.

Almis leverantörskedja

Almis verksamhet är sedan halvårsskiftet 2017 indelad i två affärsområden; Företagspartner och Riskkapital. Inom affärsområde Företagspartner erbjuds kunderna lån och affärsutveckling. Den operativa verksamheten bedrivs i dotterbolagen. Moderbolagets uppgift är att svara för styrning, samordning, utveckling av produkter och verksamhet samt service i koncerngemensamma funktioner.

I låne- och riskkapitalverksamheten utförs merparten av arbetet av anställd Almi-personal. I affärsutvecklingsverksamheten sker rådgivningen till kund av både anställd Almi-personal, underkonsulter och externa samarbeten, bland annat för att komplettera med spetskompetens inom nischade områden där Almi har svårt att möta upp kundernas behov av rådgivning.

Almi omfattas även av lagen om offentlig upphandling (LOU), vilket ger Almis leverantörer möjlighet att konkurrera på lika villkor. Upphandlingar sker både på koncernnivå och i de olika dotterbolagen. För inköp av varor och tjänster understigande gränsvärdet för LOU sker ingen central samordning inom koncernen. Det enskilda bolaget som inhandlar produkten eller tjänsten gör avvägning utifrån kvalitet, pris, miljöhänsyn med mera.

Almis hållbarhetsarbete under 2018

Almi har en ny strategi som kommer att implementeras under 2018. Hållbarhet är en viktig pusselbit i den nya strategin och Almi kommer fortsatt att fokusera på hållbarhetsområden som identifierats som väsentliga för Almis verksamhet och där Almi har störst möjlighet att bidra.

Några viktiga aktiviteter för 2018:

- Fortsatt utveckling och implementering av förbättrad hållbarhetsdialog med kunder. Detta med ambitionen att i ett tidigt skede påverka växande företag att beakta relevanta hållbarhetsfrågor.
- Fortsatt arbete med kompetensutveckling i hållbarhet av Almis medarbetare och övriga uppdragstagare som arbetar mot kund.
- Implementering av viktiga processer som förbättrar transparens och regelefterlevnad givet nya lagar och direktiv. Bland annat förbättrad process för att motverka penningtvätt och korruption. Därtill förankra nya processer för visuellblåsning, incidentrapportering, kränkande särbehandling och trakasserier, samt klagomål.
- Initiera projekt för Almis värdeskapandemodell, där utfallet ger en riktning för Almis strategiska hållbarhetsarbete.

FNs globala hållbarhetsmål

2015 antog världens stats- och regeringschefer 17 globala hållbarhetsmål, Agenda 2030. Agendan är framtagen av FN och fungerar som en handlingsplan för människors och planetens välbefinnande. Almi har kartlagt hur målen i Agenda 2030 är kopplade till verksamheten vi bedriver och där vi kan bidra till att målen uppnås. Almi har kopplingar till flera av målen och nedan sammanfattas de mest väsentliga kopplingarna.

FNs Global Compact

I slutet av 2017 anslöt sig Almi till FNs Global Compact, vilket är ett nätverk av företag, organisationer och akademi. Nätverket arbetar efter 10 erkända principer där medlemmarna uppmanas ta ett aktivt ansvar inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö och anti-korruption. Global Compact är ett etablerat ramverk för hållbart företagande och att Almi stödjer FNs hållbarhetsinitiativ ligger helt i linje med Almis vision och uppdrag.

Alla företag som är anslutna till Global Compact redovisar årligen på FNs webbplats (unglobalcompact.org) hur de arbetar för att leva upp till principerna. Almi redovisar sitt arbete genom publiceringen av hållbarhetsredovisningen.

Almi har under året genomfört en riskkartläggning mot bakgrund av Global Compacts 10 principer. Det är framförallt i våra kunders och portföljbolags värdekedjor som de största riskerna finns och störst påverkan kan göras. Det är därför centralt att Almi har en strukturerad hållbarhetsdialog med de företag som Almi stödjer med lån, riskkapital och affärsutveckling.

Väsentliga kopplingar till FNs globala mål





Almis hållbarhets- rapportering enligt årsredovisningslagen

Almi rapporterar hållbarhetsarbetet enligt GRI. Denna rapportering kompletterar GRI-rapporteringen i syfte att möta rapporteringskraven enligt årsredovisningslagen (ÅRL). Enligt principerna för ÅRL-rapporteringen ska bolaget rapportera hållbarhetsarbetet utifrån områdena; miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter och anti-korruption. Till övervägande del överlappar GRI-rapporteringen och ÅRL-rapporteringen varandra, vilket också åskådliggörs i tabellen nedan.

Almis arbete inom hållbarhetsområdena anti-korruption, personal och sociala förhållanden beskrivs i hållbarhetsredovisningen, bland annat under avsnitten god affärsetik, Almis jämställdhet och mångfald, samt hur Almis insatser når fokusgrupperna kvinnliga företagare och företagare med utländsk bakgrund.

Mänskliga rättigheters och miljöns relevans för Almi beskrivs inte lika tydligt i väsentlighetsanalysen eftersom Almi där primärt har en indirekt påverkan. Dessa två hållbarhetsområden blir centrala för Almi i värdekedjan nedströms, dvs i den hållbarhetsdialog Almi har med kunder och portföljbolag.

| Område | Var i årsredovisningen detta rapporteras | |
|-----------------------------|--|-------|
| Affärsmodell | s. 8–9 | |
| Väsentlig påverkan | s. 20, 22 | |
| Väsentliga risker | s. 13, 16, 18 | |
| Förhållningssätt och arbete | Personal: | s. 19 |
| | Sociala förhållanden: | s. 20 |
| | Anti-korruption: | s. 15 |
| | Mänskliga rättigheter: | s. 26 |
| Miljö: | s. 26 | |
| Resultatindikatorer | s. 7, 12 | |

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Almi Företagspartner AB, organisationsnummer 556481-6204.

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 på sidorna 12–29 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 13 mars 2018

Deloitte AB

Jonas Ståhlberg

AUKTORISERAD REVISOR

Almi GRI-index

Nedanstående förteckning återger referenser till de GRI-indikatorer som Almi valt att redovisa inom ramen för denna hållbarhetsredovisning. Sidhänvisningar avser Almis årsredovisning 2017 som finns tillgänglig på almi.se.

Generella standardupplysningar

| | | Sidhänv. | Kommentar |
|--|---|--------------|--|
| Strategi och analys | | | |
| G4-1 | Uttalande från vd | 4-5 | |
| Organisationsprofil | | | |
| G4-3 | Organisationens namn. | 52 | |
| G4-4 | Viktigaste produkterna och tjänsterna. | 6, 8 | |
| G4-5 | Lokalisering av organisationens huvudkontor. | 69 | |
| G4-6 | Länder där organisationen är verksam. | Se kommentar | Verksamheten bedrivs endast i Sverige. |
| G4-7 | Ägarstruktur och företagsform. | 52 | |
| G4-8 | Marknader där organisationen är verksam. | 52 | |
| G4-9 | Organisationens storlek. | 5, 19, 53 | |
| G4-10 | Antal anställda uppdelat på anställningsform, region och kön. | 19 | |
| G4-11 | Andel anställda som omfattas av kollektivavtal. | Se kommentar | Samtliga anställda medarbetare omfattas av kollektivavtal förutom vd. |
| G4-12 | Organisationens leverantörskedja. | 24 | |
| G4-13 | Väsentliga förändringar under redovisningsperioden. | 52 | |
| G4-14 | Hantering av försiktighetsprincipen. | Se kommentar | Inte relevant för Almis verksamhet, förutom vid bokföring av bolagets tillgångar i form av portföljbolag, andelar i fonder m.m |
| G4-15 | Medlemskap i hållbarhetsinitiativ. | Se kommentar | Almi stödjer och är medlemmar i UN Global Compact. |
| G4-16 | Medlemskap i organisationer. | Se kommentar | Exempel på medlemskap: NEFI, Svenska Riskkapitalföreningen, Annonsföreningen. |
| Väsentliga aspekter och avgränsningar | | | |
| G4-17 | Enheter som är inkluderade i den finansiella redovisningen. | 52 | |
| G4-18 | Process för att identifiera innehåll och val av aspekter. | 22 | |
| G4-19 | Identifierade väsentliga aspekter. | 22, 28-29 | |
| G4-20 | Avgränsning för respektive aspekts påverkan inom organisationen. | 28-29 | |
| G4-21 | Avgränsning för respektive aspekts påverkan utanför organisationen. | 28-29 | |
| G4-22 | Effekt och orsak till eventuella revideringar av information som ingår i tidigare redovisningar. | 24 | |
| G4-23 | Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller omfattning och avgränsningar. | 24 | |



Sidhänv. Kommentar

Intressentdialog

| | | | |
|-------|--|--------|--|
| G4-24 | Intressentgrupper som organisationen har kontakt med. | 20 | |
| G4-25 | Identifiering och val av intressenter. | 20, 22 | |
| G4-26 | Aktiviteter och dialog med intressenter. | 20 | |
| G4-27 | Viktiga områden och frågor som har lyfts via dialog med intressenter och hur organisationen hanterat dessa områden och frågor. | 20 | |

Information om hållbarhetsredovisningen

| | | | |
|-------|---|---------------|--|
| G4-28 | Redovisningsperiod | 24 | |
| G4-29 | Datum för publicering av den senaste redovisningen. | Se kommentar | Senaste hållbarhetsredovisningen publicerades i mars 2017 som en del av årsredovisningen 2016. |
| G4-30 | Redovisningscykel | 24 | |
| G4-31 | Kontaktperson för frågor angående redovisningen. | 24 | |
| G4-32 | Redovisningsprincip och GRI-innehållsindex som organisationen har valt, samt rapport för externt bestyrkande. | 24, 26–29, 88 | |
| G4-33 | Policy och rutiner för externt bestyrkande. | 88 | |

Styrning

| | | | |
|-------|---|-------|--|
| G4-34 | Redogörelse för organisationens bolagsstyrning. | 58–63 | |
|-------|---|-------|--|

Etik och integritet

| | | | |
|-------|---|------------------|--|
| G4-56 | Värderingar, principer, normer för uppträdande. | 15–16, 23, 58–63 | |
|-------|---|------------------|--|

Specifika standardupplysningar

| Väsentlig GRI-aspekt | Indikator | Avgränsning | Kommentar | Sidhänv. |
|-----------------------------|--|--|--|----------|
| Indirekt ekonomisk påverkan | DMA | Berör främst kunder, samarbetspartners, leverantörer och samhället. | | 23 |
| | G4-EC8 – Signifikant ekonomisk påverkan genom den tillväxt som sker i Almis kundföretag. | Relevant utom organisationen eftersom Almis insatser bidrar till tillväxten i näringslivet. | Almi genomför en effektmätning för att utvärdera hur bolagets kunder utvecklats i förhållande till relevanta kontrollgrupper. | 14 |
| Kundsekretess | DMA | Berör främst företaget och kunder. | | 23 |
| | G4-PR8 – Rapportering av incidenter och klagomål avseende förlust av kunddata eller där kundens identitet felaktigt röjts. | Relevant inom organisationen eftersom det påverkar Almis rutiner för att hantera kunddata. Relevant utom organisationen eftersom det kan påverka kundrelationen. | Almi har rutiner för hantering av incidenter och klagomål. I ett första skede bedöms dessa inom respektive affärsområde. Därefter involveras vd, ledning och styrelse beroende på allvarlighetsgrad och utifrån definierad krisplan. Förslag på ny rutin för incidentrapportering har tagits fram med planerad implementering under första kvartalet 2018. Inga incidenter, där kundens identitet felaktigt röjts eller där kunddata förlorats, har kunnat konstateras under 2017. | 16, 28 |

Specifika standardupplysningar

| Väsentlig GRI-aspekt | Indikator | Avgränsning | Kommentar | Sidhänv. |
|-----------------------------|--|--|--|-----------|
| Mångfald och jämställdhet | DMA | Berör främst medarbetare, företaget och externa kommunikation. | | 23 |
| | G4-LA12 – Mångfald och jämställdhet inom organisationen. | Relevant inom organisationen eftersom det påverkar företagskultur, personalsammansättning och -dynamik. | Sammansättning av styrelse, chefer och medarbetare utifrån ett antal mångfaldsindikatorer. | 19 |
| Kompetensutveckling | DMA | Berör främst medarbetare, företagets ekonomi och kunder. | | 23 |
| | G4-LA9 – Genomsnittligt antalet utbildningstimmar, fördelat per kön och medarbetarkategori. | Relevant både inom och utom organisationen eftersom det påverkar Almis förmåga att skapa mervärde för kunder och bedöma risker i bolagets affärer. | Almi verkar för att alla medarbetare ska ha samma möjlighet till utbildning, varför redovisning inte sker fördelat på personalkategori. | 19 |
| Konkurrenshämmande beteende | DMA | Berör främst ägare, företaget, kunder och privata aktörer. | | 23 |
| | G4-SO7 – Rapportering hur organisationen säkerställer sin kompletterande roll på marknaden. Vidare om det förekommit några legala tvister där organisationen uppfattats överskridit sin kompletterande roll. | Relevant inom organisationen eftersom Almis uppdrag är att agera marknadskompletterande. Relevant utom organisationen då det påverkar tillgången på tjänster riktade till små och medelstora företag i tidiga faser. | Utöver de specifika frågor som bl.a. ställs i Almis NKI- och Bankundersökning, har Almi även löpande dialoger med samarbetspartners och andra intressenter i syfte att säkerställa att den marknadskompletterande rollen efterlevs. Inga legala tvister som rör eventuellt överträdelse av den marknadskompletterande rollen har förekommit under 2017. | 31, 36 |
| Fokus specifika målgrupper | DMA | Berör främst kunder och samhället. | | 23 |
| | Almi-egen indikator – Rapportering hur Almi når av ägaren definierade fokusgrupper med finansiering och rådgivning. | Relevant utom organisationen eftersom det påverkar prioriterade målgruppers tillgång på Almis tjänster. | Almi använder bl.a. en extern samarbetspartner (SCB) för att följa hur Almis tjänster inom lån, riskkapital och affärsutveckling fördelas på olika målgrupper. | 34–35, 37 |
| Antikorruption | DMA | Berör främst medarbetare, företaget och kunder. | | 23 |
| | G4-SO3 – Totalt antal och procentuell andel av affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption. | Relevant inom organisationen då det påverkar Almis interna arbete och rutiner. | Almi arbetar både med hur bolaget uppfyller regelverk, analys av kunddata och förebyggande med internutbildning. Almi har under 2017 genomfört analys av kunddata med syfte att upptäcka förekomsten av brottslig verksamhet (exempelvis korruption) i Almis låneverksamhet. Låneverksamheten är ett av tre insatsområden. I enlighet med Lag (2017:630), om åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism, har allmän riskbedömning och riskkartläggning genomförts i samtliga insatsområden. | 15, 29 |
| | G4-SO5 – Konstaterade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder. | Relevant utom organisationen i syfte att förebygga oetisk och tvivelaktig verksamhet i näringslivet. | Två incidenter har inträffat under verksamhetsåret och Almi ser allvarligt på det inträffade. Det ena fallet är rapporterat till Finanspolisen och det andra till Ekobrottsmyndigheten. Båda fallen är fortfarande under utredning. Erforderliga interna åtgärder har vidtagits i avvaktan på att utredningarna ska bli klara. | 29 |

Revisors rapport över översiktlig granskning av Almi Företagspartner ABs hållbarhetsredovisning

Till Almi Företagspartner AB

Inledning

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Almi Företagspartner AB att översiktligt granska Almi Företagspartner ABs hållbarhetsredovisning för år 2017. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 24.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidorna 24 i hållbarhetsrapporten, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative, GRI) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning. Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionsred i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till Almi Företagspartner AB enligt god revisorsred

i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts.

Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan.

Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 13 mars 2018
Deloitte AB

Jonas Ståhlberg
AUKTORISERAD REVISOR

almi