

Statement by the CEO

Stockholm, 2021-11-16

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 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,



Britta Burreau

Chief Executive Officer

Rapportering av Almis hållbarhetsarbete 2020 utifrån UN Global Compact 2021-11-16

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. Almi har därför valt att kommunicera på svenska även i denna rapportering och där innehållet avser verksamhetsåret 2020.

Almi rapporterar sitt hållbarhetsarbete enligt GRI, vilket innebär att en väsentlighetsanalys är genomförd 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 är särskilt viktig i den hållbarhetsdialog som genomförs med, och i de hållbarhetstjänster riktade till, Almis kund- och portföljföretag. Beroende på verksamhetens art i de företag som Almi erbjuder sina resurser till, kan frågeställningen kring mänskliga rättigheter bli relevant och då i företagens värdekedja.

Aktiviteter:

- Fortsatt utveckling av verktyg för Almis arbete med kund- & portföljföretagens hållbarhetsarbete. Hantering av eventuella hållbarhetsrisker med koppling till mänskliga rättigheter återfinns som en naturlig del i dessa tjänster. De nya tjänsterna lanserades under första halvåret 2021.
- Kompetensutveckling av Almis medarbetare. Nya utbildningar har tagits fram, kompletterat med inköp av externa utbildningar som bl a adresserar potentiella risker i leverantörskedjan.
- Verifiering av tidigare genomförd kartläggning och Almis risker och påverkan gällande mänskliga rättigheter. Barns rättigheter identifieras som särskilt viktigt att värna och där riskidentifiering behöver göras för att säkerställa att inga överträdelser görs.

2. Personal & sociala förhållanden

Det är medarbetarnas kompetens och engagemang som skapar värde både internt inom Almi samt hos kunder och portföljbolag. Därav är det viktigt att Almi arbetar med att möjliggöra för medarbetarna att utvecklas i sina roller samt att attrahera relevant kompetens in till Almi. Vidare arbetar Almi aktivt med att vara ett jämställt företag och som verkar för mångfald i organisationen. Allt detta samlas in under det strategiska fokusområdet ”Hållbart Almi”.

Området är också viktigt för Almi genom de företag Almi stödjer med lån, riskkapital och affärsutveckling. Almi behöver säkerställa att identifierade risker kopplat till personal och arbetsförhållanden hanteras av Almis kund- och portföljföretag samt att frågeställningar kopplat till jämställdhet och mångfald alltid adresseras i dialogen med kundföretagen där så är relevant.

Aktiviteter:

- Verksamhetsåret 2020 har varit speciellt givet pågående pandemi och därmed behov av distansarbete. Det har medfört utmaningar både för medarbetare och chefer. En större utbildningsinsats gjorts på digitaliserat ledarskap under projektnamnet ”Att leda i det nya normala”.
- Verksamhetsåret 2020 präglades av öka personalstyrkan i syfte att möta de små och medelstora företagens behov av kompletterande finansiering under den osäkerhet som rådde. Det har ställt krav på att snabbt få in dessa medarbetare i sina roller, vilket varit utmanande för organisationen som helhet.
- Inom ramen för ett systematiskt employer branding har Almi fortsatt att satsa på att vara en attraktiv arbetsplats för både befintliga och potentiella medarbetare. Speciellt fokus har legat på att vidga begreppet kompetens och arbeta med både inkluderande och kompetensbaserad rekrytering.
- En handlingsplan har arbetats fram för att öka andelen insatser mot Almis fokusgrupper, dvs företag som leds av kvinnor och företagare med utländsk bakgrund.

Måluppfyllnad verksamhetsåret 2020:

- Engagemangsindex uppgick till 86, vilket ska jämföras med 84 föregående år och benchmark 79. Målet på 85 nåddes därmed för 2020.
- Andelen kvinnor i Almis styrelser, i chefsbefattning och bland kundrådgivare låg fortsatt i målintervallet 40 – 60 procent.
 - o Styrelser, kvinnor – 48 %
 - o Chefer, kvinnor – 49 %
 - o Rådgivare, kvinnor – 49 %
- Andelen medarbetare med utländsk bakgrund ska på sikt uppgå till minst 20 %. Utfallet vid utgången av 2020 uppgick till 15 %.

3. Miljö

Almis arbete inom området klimat och miljö blir central i den hållbarhetsdialog som genomförs med Almis kund- och portföljföretag. Almi har således primärt en indirekt påverkan inom fokusområdet, men frågeställningarna är centrala i Almis arbete med att bidra i omställningen bland Sveriges små och medelstora företag.

Almi har fortsatt att utveckla det interna miljöarbetet och primärt fokusera på att minska sin egen negativa miljöpåverkan.

Aktiviteter:

- Fortsatt arbete med framtagande av grönt lån som ska riktas till företag med potential för att minska sin negativa miljöpåverkan. Lånet tar sin utgångspunkt i EU:s taxonomi. Lånet lanserades under första halvåret 2021.

- Projektet Hållbara intraprenörer initierades under året och kommer att sträcka sig till slutet av 2022. Detta initiativ har kunnat förverkligas genom delfinansiering från European Social Fund och syftar till strategisk kompetenshöjning inom hållbart företagande.
- Påbörjat kartlägningsarbete utifrån TCFD (taskforce on climate related financial disclosure). Delar har rapporterats i års- och hållbarhetsredovisningen för verksamhetsåret 2020. Arbetet med ramverket och hur pågående klimatförändringar förväntas påverka Almis affär, kommer att fortgå under 2021.
- Inom ramen för Almis interna miljöarbete gjordes en övergång till ett multi-sitediplom. Första revisionen i det koncerngemensamma diplommet gjordes i december 2020.
- En grundläggande digital miljöutbildning togs fram för att möta behovet av miljökunskap internt i Almi och kopplat till Almis miljödiplom.
- Fortsatt arbete med kompetensutveckling inom hållbart företagande, inklusive miljö. Dessa utbildningar riktar sig företrädevis till Almis rådgivare och investment managers som möter företagen.

Måluppfyllnad verksamhetsåret 2020:

- Lansering av grönt lån. Målsättningen nåddes inte under 2020 och beror på att Almi, givet pandemin, behövde ställa om verksamheten och arbeta fram ett bryggån för att möta företagets mer akuta problem.

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, portföljbolag och samarbetspartners vara professionella. 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:

- Almi övergick att registreras som ett finansiellt institut. Det innebär att Almis processer uppfyller gällande regelverk för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism.
- Almis Anti Money Laundering-funktion (AML), dvs arbetet med att motverka att Almi nyttjas för penningtvätt och finansiering av terrorism, har under året samordnats till moderbolaget. Samordningen innebär effektivare processer och att specialistkompetens kan byggas.
- Under året har en samordnad funktion bildats på moderbolaget med ansvar för samordning och kontroll av koncernens väsentliga riskområden, Governance, Risk & Compliance (GRC).
- Samordning av koncernens arbete med riskidentifiering och -hantering.

Måluppfyllnad verksamhetsåret 2020:

- Måluppfyllnaden om god kundkännedom genom Almis fastställda KYC-process ska vara genomfört i 100 % av Almis samtliga aktiva affärsrelationer med kunder och portfölj företag. Utfallet vid utgången av 2020 uppgick till 98 %. De 2 %-enheter som

återstod är kopplat till kunder som fått affärsutvecklingsinsats och där KYC inte till fullo var färdigställda.



Års- och hållbarhets- redovisning 2020



Almi och hållbart företagande

Almis roll är att bidra till en hållbar tillväxt i de företag som erhåller lån, riskkapital eller affärsutvecklingsinsatser. Det görs genom att integrera hållbarhet som en naturlig del i den dagliga verksamheten samt genom att verka för en god affärsetik.

Utmaningar och möjligheter

De senaste 50 åren har världens befolkning dubblats, matproduktionen tredubblats, den globala ekonomin fyrdubblats och internationell handel tiodubblats. Vi har kopplat upp världens befolkning och marknader med varandra genom globalisering och digitalisering. Denna utveckling har dessvärre skett på bekostnad av en allt högre belastning på vår miljö och påfrestningar på jordens klimat. Just klimatförändringarna är vår tids största hot, vilket bland annat leder till extremväder, förstörelse av biologiska mångfalden och geopolitiska spänningar.

Hur vi hanterar dessa utmaningar de närmaste åren kommer att vara avgörande för hur väl vi kommer att lyckas nå de målsättningar som bland annat finns definierade i Agenda 2030. I det arbetet har alla ett ansvar, alltifrån världssamfundet, regeringar, lagstiftare, kapitalplacere, företag och konsumenter. Efterfrågan på mer hållbara produkter och tjänster är på väg att bli det nya normala, lagstiftningen verkar för att prisa bort eller förbjuda råvaror som påverkar miljön negativt och arbetstagare tar det för givet att de företag de ser som potentiella arbetsgivare bedriver ett aktivt hållbarhetsarbete. Detta är bara några av de drivkrafter som företagen måste ta hänsyn till för att vara relevanta på sikt.

Almis strategiska områden för hållbart värdeskapande

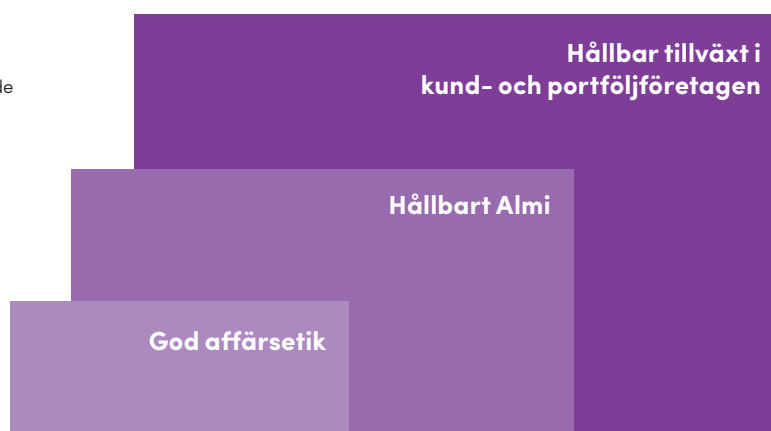
Utifrån ett Almi-perspektiv finns därmed både ett ansvar och stora möjligheter att vara med och bidra i den omställningen och påverka företagets konkurrenskraft. Almis uppdrag är att stärka det svenska näringslivets utveckling och verka för en hållbar tillväxt i de företag som erhåller lån, riskkapital eller affärsutvecklingsinsatser. Där har Almi den största potentialen att bidra med positivt värdeskapande och är därför ett viktigt strategiskt hållbarhetsområde. Därtill har Almi identifierat ytterligare två områden av vikt, benämnda Hållbart Almi och God affärsetik, och som styr inriktningen på hållbarhetsarbetet.

Almis koppling till internationella ramverk

Almi har kartlagt hur målen i Agenda 2030 är kopplade till Almis verksamhet och hur bolagets arbete kan bidra till att målen uppnås. Almi har beröringspunkter till flera av målen. De mest väsentliga kopplingarna redovisas på sidan 33. Vidare stödjer Almi även FN-initiativet Global Compact och dess 10 principer för hållbart företagande, vilket omfattar områdena mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljö och anti-korruption.

Almis tre strategiska områden för hållbart värdeskapande

Potentialen i Almis hållbara värdeskapande är som störst i arbetet med Almis kunder och portföljbolag. God affärsetik är en förutsättning och är värdeskyddande för Almi och samhället.



Hållbar tillväxt i kund- och portfölj företag

Almis största bidrag till hållbart värdeskapande sker i interaktionen med de företag som erhåller resurser från Almi. När medarbetarna utvärderar och coachar företagare är ambitionen att få dessa att bättre förstå sin påverkan och aktivt arbeta med att göra affärsmodellen mer hållbar.

Möjligheter och utmaningar

Det finns en stor potential bland Sveriges små och medelstora företag att skapa mer hållbara affärsmodeller. Det handlar både om att se möjligheter till ökade intäkter genom att vässa sina erbjudanden och attrahera nya kunder. Likväl att bättre hantera hållbarhetsrisker och bli mer energieffektiva. Almi har ambitionen att vara ledande och driva utvecklingen framåt när det gäller hållbart företagande riktat till små och medelstora företag.

Hållbarhetsdialog i kund- och investeringsprocessen

I kundprocessen för lån och affärsutveckling arbetar Almi med en framtagen modell, Hållbarhetsdialogen, för att identifiera ett företags mest relevanta hållbarhetsfrågor kopplat till deras affärsmodell. Modellen är anpassad för små och medelstora företag och utgår från ett förenklat värdekedjetänk och med beaktande av branschtillhörighet. Resultatet av hållbarhetsdialogen är tänkt att vara framåtblickande där ambitionen är att ge företaget en bild av nuläget, vilka hållbarhetsfrågor som är viktiga i verksamheten och där företaget har en påverkan samt hur de kan arbeta med hållbarhetsfrågorna framåt.

Utöver fortsatt kompetensutveckling kring hållbart värdeskapande i affärsområde Företagspartner, har modellen för hållbarhetsdialogen implementerats i Almi Invest och återfinns som en del i investeringsprocessen. I samband med att investment managern utvärderar ett företag för en eventuell investering, identifieras och beaktas relevanta hållbarhetsfrågor som dokumenteras i det aktuella beslutsunderlaget för investeringen. Samtliga medarbetare inom Almi Invest har under året även utbildats om hållbart företagande samt i hållbarhetsdialogen specifikt.

Nästa generation hållbart värdeskapande

Ett centralt projekt under verksamhetsåret har varit att arbeta fram en färdplan för att ta ytterligare steg framåt i Almis hållbara värdeskapande. Detta med fokus på att stärka kund- och portfölj företagets omställning och anpassning av sina affärsmodeller. Det har både handlat om att bättre integrera hållbarhetsaspekter i nuvarande tjänster riktade till företagen samt ta fram nya tjänster i syfte att bidra i omställningen av näringslivet.

Projektet inleddes med en framåtblickande trendanalys tillsammans med ett externt analysföretag. Syftet var att skapa förståelse för viktiga förändringar som, efter pågående pandemi, kommer att vara vägledande för näringslivet i stort samt små och medelstora företag i synnerhet. Utifrån trendanalysen har ett utförligt ramverk kring Almis hållbara värdeskapande tagits fram och som nu ligger till grund för de nya produkter och tjänster som utvecklas och kommer att lanseras under 2021. Bland annat innefattar det ett grönt lån som kommer att rikta sig till företag som vill investera i verksamheten i syfte att minska sin negativa miljöpåverkan och där det går att identifiera en tydlig miljönytta med satsningen.

Hållbara intraprenörer

Projektet Hållbara intraprenörer initierades under året och kommer att sträcka sig till slutet av 2022. Detta initiativ har kunnat förverkligas genom delfinansiering från European Social Fund och syftar till strategisk kompetenshöjning inom hållbart företagande. Målgruppen är små och medelstora företag i hela Sverige och med fokus på den eller de medarbetare som driver utveckling och förändring i företaget, i detta avseende även benämnd ”intraprenören”. Målsättningen är att ge intraprenören verktyg och kompetens

Rapportering hållbarhetsmål 2020	Utfall	Kommentar till utfall
Lansering av grönt lån	● Ej lanserat	Arbetet med att lansera ett grönt lån pågår men har försenats något pga pandemin. Almi behövde under verksamhetsåret snabbt arbeta fram ett Bryggglån för att möta kundernas akuta behov, vilket påverkat tidsplanen för det gröna lånet. Lansering planeras under första halvåret 2021.

● Ej uppnått ● Uppnått

för att komma igång med eller accelerera ett hållbart förändringsarbete. Det ska även leda till att nya värden skapas såväl i företaget som i framtida anställningar.

Ramverk för exkludering

Under året påbörjades ett arbete för att tydliggöra tolkningen av begreppet ”hållbar tillväxt”/”hållbart företagande”. I grunden har Almi ett branschbrett uppdrag, vilket innebär att Almi erbjuder sina resurser till företag som bedriver laglig verksamhet i Sverige, oavsett branschtillhörighet. Det kan dock anses vara mindre lämpligt, eller direkt olämpligt, att Almi riskerar finansiera företag vars verksamhet eller produkt i användning inte rimmar med begreppet hållbar tillväxt. Hittills har dessa kundärenden hanterats av Etik- & hållbarhetsrådet som gett rekommendation vid etiska överväganden. Riktlinjerna internt kan dock bli tydligare varför ett framtagande av förtydligt ramverk för exkludering är viktigt.

Identifierade risker och hantering

En identifierad risk kopplat till hållbarhetsområdet är att Almi inte klarar uppdragsmålet att andelen insatser riktade till fokusgruppen, företag som leds av kvinnor, ska vara högre än definierad jämförelsegrupp. En ytterligare risk är att målen respektive inriktningen i Almis uppdrag kan upp-

fattas motstridiga. Exempelvis att större ekonomisk tillväxt skulle kunna nås genom att arbeta med företag i senare skeden. Dock på bekostnad av Almis marknadskompletterande roll. Även att ökade insatser till målgrupper med högre sannolikhet för tillväxt, kan skapa utmaningar att nå målen avseende prioriterade fokusgrupper.

Riskerna hanteras genom att löpande följa hur Almis insatser når prioriterade fokusgrupper, dvs företag i tidiga skeden, företag som leds av kvinnor samt företag som leds av personer med utländsk bakgrund. Vidare genomförs både intressentdialoger och enkätundersökningar hur väl Almi uppfattas agera marknadskompletterande. Avvägning görs kontinuerligt så att det ena uppdragsmålet inte nås på bekostnad av det andra.

Klimatrelaterade risker

En specifik och relevant risk i arbetet med kund- och portföljföretagen är behovet av omställning och anpassning till pågående klimatförändringar. I arbetet med företagen behöver frågan adresseras där Almi ska verka för att identifiera företag med tydlig klimatpåverkan, både i termer av risk för negativ påverkan och där tydlig potential till positiv påverkan finns. Mer om Almis arbete med klimatrelaterade risker och möjligheter återfinns beskrivet på sidan 80-81.



Företagets namn: BALLONGVERKSTAN I STOCKHOLM AB
Almis roll: Affärsutveckling

Hållbart Almi

Almis medarbetare är de som möjliggör att uppdragsmålet – bidra till hållbar tillväxt i kund- och portfölj företagen – kan uppnås. Det är genom deras engagemang och kompetens som det skapas förutsättningar för företagen att växa på ett hållbart sätt samt att värde skapas i den egna verksamheten.

Almis förmåga att bidra till hållbar tillväxt

Almi är ett kunskapsföretag. Förutom att skapa tillväxtpotentialer hos företag genom beviljande av krediter och till riskkapitalinvesteringar, arbetar Almi med att coacha företagen i sin utvecklingsresa. Det innebär att kompetensen hos Almis medarbetare är en viktig hållbarhetsfråga internt och är också en avgörande faktor i syfte att nå uppdragsmålet om hållbar tillväxt hos kund- & portfölj företagen.

Almi betonar vikten av lärande och utveckling som en integrerad del i det dagliga arbetet. Det är i interaktionen med kollegor, kunder, portfölj företag, leverantörer som ny kunskap inhämtas och engagemang skapas. I medarbetarundersökningen som genomfördes hösten 2020 ökade engagemangsindexet från 84 till 86. Det innebär en ytterligare förbättring från året innan och ligger nu på en hög nivå jämfört med branschindex från liknande verksamheter. Utfallet på 86 innebär att målet kopplat till det strategiska hållbarhetsområdet uppnåddes.

Det nya normala

Precis som för många andra organisationer har 2020 varit speciellt i många avseenden. Almi har under pandemin fått en allt viktigare roll att stödja små och medelstora företag med finansiering och affärsutveckling. Det har medfört en ökad arbetsbelastning på rådgivare och investment managers, då volymen av ansökningar ökat markant under framförallt inledningen av pandemin. Likväl ställs ledarskapet på prov när medarbetare företrädesvis arbetar på distans och inte från kontoret.

Under året har därför en större satsning gjorts på digitaliserat ledarskap under projektnamnet ”Att leda på distans”. Den satsningen omformulerades relativt omgående till ”Att leda i det nya normala”, då det blev tydligt att distansarbete var något organisationer likt Almi framöver behöver vänja sig vid. Satsningen har inneburit att chefer givits coaching och verktyg för att leda medarbetare när man inte träffas

fysiskt. Ur ett medarbetarperspektiv är återkommande feedback och att bli uppmärksammad för sitt arbete en grundförutsättning för ett bibehållet engagemang.

Ett systematiskt employer branding-arbete

Att arbeta med Almis varumärke som attraktiv arbetsgivare ligger helt i linje med Almis ambitioner att både behålla och vidareutveckla befintliga medarbetare. Likväl som att ha möjlighet att knyta till sig personer med värdefull kompetens som i slutändan ska komma Sveriges tillväxtföretag tillgodo. Det är ett löpande arbete som tar sin utgångspunkt i Almis värdegrundsarbete, ett systematiskt arbete med kompetensutveckling av chefer och medarbetare, en bra process för medarbetarsamtal samt ett fokus på arbetet med allas lika rättigheter och möjligheter.

2020 har inneburit både möjligheter och utmaningar för Almi som organisation. Givet en markant och snabbt ökad efterfrågan på Almis tjänster har Almi behövt anställa nya medarbetare för att klara uppdraget. Det ställer krav på att snabbt få dessa medarbetare införlivade i de olika processerna. Det långsiktiga arbetet med att attrahera en mångfald av kompetens är något som värdesätts och har, trots pandemin, vidareutvecklats under året. Principen bygger på att vidga begreppet kompetens och arbeta med både inkluderande och kompetensbaserad rekrytering. Med det menas att man bland annat sänker onödiga trösklar för att attrahera en större mångfald av kompetens till organisationen.

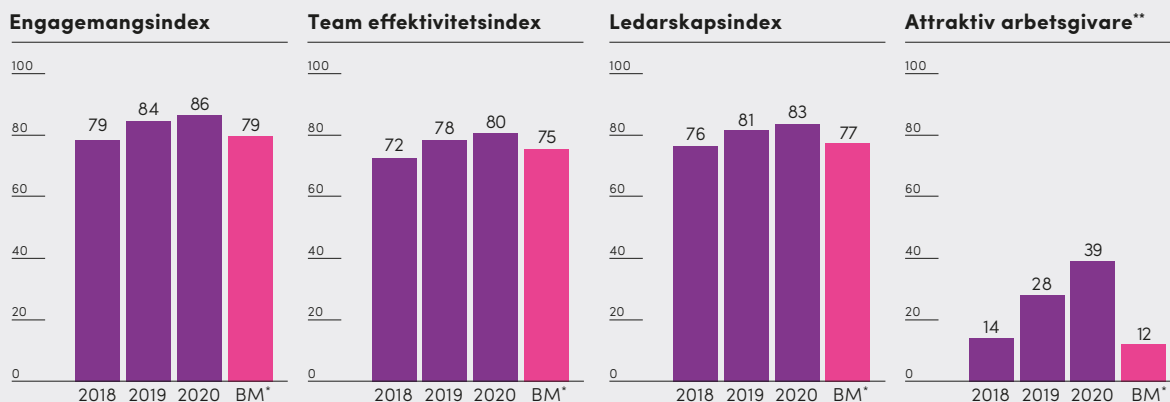
Jämställdhet och mångfald

Almi har länge arbetat med frågorna kring jämställdhet och mångfald i verksamheten. Det är en viktig hållbarhetsfråga i syfte att driva utvecklingen mot ett mer jämlikt samhälle samt optimalt spegla den mångfald av företag som söker resurser av Almi. Frågeställningarna beaktas alltid i samband med rekryteringar och förändringar i organisationen. Almi har en jämn fördelning mellan kvinnor och män

Rapportering hållbarhetsmål 2020	Utfall	Kommentar till utfall
Engagemangsindex i medarbetarundersökningen ska uppgå till minst 85	● 86	Engagemangsindex ökade till 86 (84 föregående år). Ökningen är glädjande mot bakgrund av att arbetsbelastningen periodvis har varit hög som ett resultat av pandemins effekter för Sveriges små och medelstora företag.

● Ej uppnått ● Uppnått

Medarbetarundersökning



* Benchmark (BM) är baserad på resultat från cirka 600 000 svar ifrån över 250 organisationer (nordiska och internationella).

** NPS-mått (Net promoter score). Utgår från en 10-gradig skala där 10 är högst betyg. Utfallet beräknas som andel medarbetare som svarat 9-10 minus andel som svarat 1-6.

bland rådgivare/investment managers, chefer och styrelseledamöter. Sedan flera år tillbaka är fördelningen mellan kvinnor och män på dessa positioner i intervallet 45-55 procent, vilket är i linje med Almis målsättning.

Samordnat miljödiplom

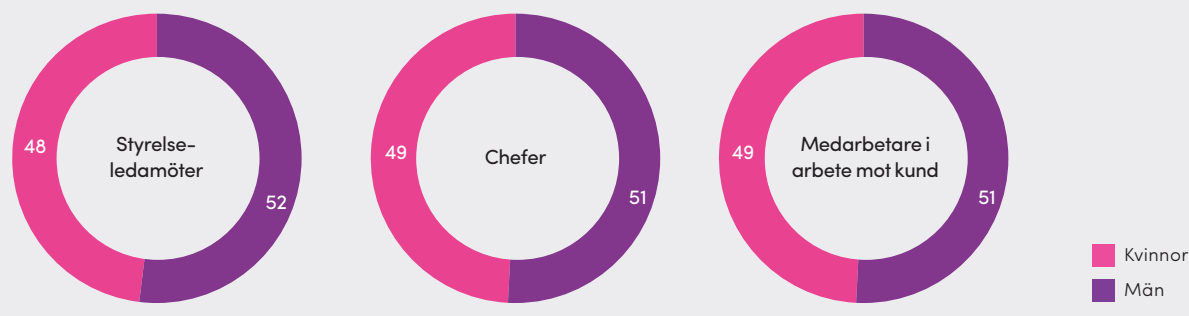
Almi har genom sin verksamhet en viss påverkan på miljön, även om den är relativt liten jämfört med den potentiellt indirekta miljöpåverkan som finns i Almis kund- och portfölj företag. För Almi är det dock en hygienfaktor att systematiskt arbeta för att minska sin egen negativa miljöpåverkan och det sker genom Almis miljödiplomering av kontoren. Under året har det proaktiva miljöarbetet samordnats under ett koncerngemensamt miljödiplom där Almis dotterbolag ansvarar för att genomföra och följa upp aktiviteter och målsättningar kopplat till bolagets miljöhandbok.

Identifierade risker och hantering

Det finns tre identifierade risker som är relevanta för hållbarhetsområdet. Det handlar dels om risken att Almi inte förmår att leva upp till kund- och portfölj företagets förväntningar om att bidra till affärsnytta eller att Almi inte förmår att kompetenssäkra organisationen på sikt. Den tredje risken är att Almi kan, på vissa positioner, uppfattas vara nyckelpersonsberoende.

Riskerna hanteras bland annat genom ett aktivt employer branding-arbete i syfte att trygga kompetensförsörjningen på sikt. Vidare genom ett systematiskt arbete med kompetensutveckling av både medarbetare och chefer. Uppföljning av kundernas återkoppling i bland annat undersökningar är ett sätt att identifiera eventuella brister och behov av förbättringar. Frågan kring nyckelpersonsberoende hanteras bland annat genom att utöka kartläggningen till att omfatta hela koncernen samt att arbeta med successionsplanering.

Könsfördelning på Almi, %



God affärsetik

Almi är en finansiell aktör som samverkar med bland annat privata affärsbanker och riskkapitalbolag. Det innebär att Almi har ett likvärdigt ansvar för att säkerställa efterlevnad av relevanta regelverk och det är högst väsentligt att Almi aktivt arbetar med att verka för en god affärsetik i organisationen.

God affärsetik som utgångspunkt

Basen i Almis hållbarhetsarbete är att verksamheten vilar på en stabil affärsetisk grund. Med det menas att Almis olika intressenter ska ha ett högt förtroende för Almi som marknadskompletterande finansiell aktör. Relationen till de företag som söker resurser av eller agerar leverantörer till Almi måste vara professionell. Organisationen ska verka för att på ett korrekt sätt hantera olika typer av intressekonflikter som uppstår i det löpande arbetet. Arbetet med en god affärsetik är inte det som primärt skapar fler hållbara små och medelstora företag i Sverige, men det är otvetydigt en grundförutsättning för Almi i syfte att möjliggöra detta.

Omfattar flera områden

Att säkerställa en god affärsetik handlar om att aktivt arbeta för att Almis resurser och tjänster inte riktas till företag som bedriver en oetisk eller bedräglig verksamhet. Det är en realitet att det finns, om än begränsat, inslag där man i olika grad försöker utnyttja företagandet för oseriös och olaglig verksamhet. Därav blir Almis arbete med kundkännedom och identifiering av risk för penningtvätt och finansiering av terrorism viktiga och som i förlängningen innebär ett värdeskyddande arbete för samhället i stort.

Ett annat område som är centralt är Almis arbete med att skydda information om Almis kunder och säkerställa att kund- och personuppgifter inte felaktigt röjs. Det innefattar både att ha tydliga riktlinjer för hur Almis medarbetare internt ska hantera kund- och personuppgifter, men även hur detta säkerställs i Almis koncerngemensamma IT-miljö.

Almi som finansiellt institut

En viktig händelse under verksamhetsåret var att Almi till Finansinspektionen ansökte om registrering av annan

finansiell verksamhet i enlighet med 2§ Lag (1996:1006). Efter att Finansinspektionen genomlyst Almis interna regelverk och processer för att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism, meddelades i oktober att samtliga 26 Almibolag nu formellt är registrerade. Det innebär att Finansinspektionen bekräftar att Almi bedriver registreringspliktig verksamhet samt att Almi uppfyller såväl Finansinspektionens som lagstiftarens krav rörande arbetet med att motverka penningtvätt och finansiering av terrorism, vilket uppfattas som en kvalitetsstämpel för Almis arbete med att motverka ekonomisk brottslighet.

Samordning av AML-funktion

Almis Anti Money Laundering-funktion (AML), dvs arbetet med att motverka att Almi nyttjas för penningtvätt och finansiering av terrorism, har under året samordnats och ligger nu centralt på moderbolaget. I samband med förändringen har också ett systemstöd implementerats i syfte att effektivisera och utveckla Almis arbete i detta. Med effektivisering avses både ett snabbare processflöde samt säkrare och mer enhetliga kontroller. Samordningen har även möjliggjort att bygga specialistkompetens inom området.

Inrättande av GRC-funktion

En övergripande funktion för samordning och kontroll av koncernens väsentliga riskområden, Governance, Risk & Compliance (GRC), har inrättats under året. Förändringen har tillkommit för att bättre möta de krav som idag ställs på Almi avseende bland annat kontroll över olika risker och kontroll av regelefterlevnad. Förändringen medför utökade möjligheter för en enhetlig hantering och rapportering inom koncernen. En chief risk officer har därtill utsetts och gruppen har utökats med nya resurser.

Rapportering hållbarhetsmål 2020

God kundkännedom genom Almis fastställda KYC-process ska vara genomfört i 100 % av Almis samtliga aktiva affärsrelationer med kunder och portföljföretag.

Utfall

● 98%

Kommentar till utfall

För kundrelationer avseende lån, riskkapital eller annan finansiering är utfallet 100%. Återstående 2% avser kundrelationer som enbart erhållit affärsutvecklingsinsats. Åtgärder för att säkerställa kundkännedom i dessa kundrelationer var ej till fullo färdigställt per sista december.

● Ej uppnått ● Uppnått



Samordnad riskhantering

Under året har en ny samordnad process för koncernens riskhantering arbetats fram. Den nya processen tar sin utgångspunkt i dotterbolagens och avdelningarnas riskarbete där relevanta risker aggregeras för att slutligen generera koncernens samlade riskkarta. Riskkontroll ansvarar därmed för att sammanställa, analysera, aggregera och rapportera risker i Almi-koncernen till koncernstyrelsen samt att stötta vd och styrelserna i koncernens dotterbolag för att säkerställa att riskarbetet utförs med kvalitet och enligt framtaget riskramverk.

Identifierade risker och hantering

En potentiell risk är att Almi felaktigt nyttjas av oseriösa eller bedrägliga företag och företagare. Hantering av risken sker genom löpande kontrollfunktioner, både innan företaget blir aktuellt för en eventuell finansierings- eller affärsutvecklingsinsats samt vid återkommande uppföljning av Almis lån och investerade medel. Vidare sker ett kontinuerligt arbete med att utbilda koncernens medarbetare om vanligt förekommande metoder som används i bedrägerisammanhang. Detta för att upptäcka misstänkta avvikelser i tid.

En potentiell risk är även att Almi skulle ha bristfälliga rutiner för efterlevnad av kundsekretess och hantering av personuppgifter. Hantering av risken är koncerngemensam och det vilar ett stort ansvar på varje enskild medarbetare att följa gällande riktlinjer. Koordinering av arbetet med vidareutveckling av systemstöd och kompetensutveckling sker genom informationssäkerhetsansvarig på moderbolaget.

Intressentdialog

Almi för en kontinuerlig dialog med olika intressenter som på olika sätt påverkar eller påverkas av verksamheten. Resultatet av dialogerna och intressenternas förväntningar styr utvecklingen av Almis hållbarhetsarbete och skapar förutsättningar att identifiera de mest väsentliga hållbarhetsområdena.

INTRESSENTER	EXEMPEL PÅ INTRESSENTERNAS FÖRVÄNTNINGAR	EXEMPEL PÅ DIALOG OCH AKTIVITETER 2020	
Ägare	<ul style="list-style-type: none"> • Bidra till hållbar tillväxt i näringslivet. • Prioritera företag i tidiga skeden, företag som leds av kvinnor och företagare med utländsk bakgrund. • Efterleva att Almi agerar marknads-kompletterande. • Almis utbud av lån, riskkapital och affärsutveckling ska vara tillgängligt i hela landet. • Verksamheten ska vara effektiv och låne-verksamheten ska bedrivas så att kapitalet bevaras nominellt intakt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning om hur Almis kunder och portföljbolag utvecklats i ekonomiska termer samt hur Almis kunder utvecklats i sitt hållbarhetsarbete. • Ägaranvisning och löpande dialog med Näringsdepartementet, exempelvis om Almis hållbarhetsarbete, hantering av klimatrelaterade risker och möjligheter som påverkar affären, verksamhetsuppföljning. • Uppföljning hur Almis insatser når definierade fokusgrupper. Sälj- och marknadsaktiviteter 	<p>med fokus för att bättre nå företag som leds av kvinnor och företagare med utländsk bakgrund.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialog med kunder, portföljbolag, banker och samarbetspartners om hur Almi uppfyller sin roll som marknadskompletterande aktör. • Rapportering till och dialog med styrelse om resultat- och kostnadsutveckling. Särredovisad uppföljning per affärsområde och av låne- respektive riskkapitalverksamhetens resultat.
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> • Professionellt bemötande • Affärsmässighet • Kundsekretess • Tillgänglighet 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog med befintliga och potentiella kunder och portföljbolag i digitala och fysiska möten, via kundtjänst samt i sociala kanaler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundåterkoppling från Almis kundundersökning. • Seminarier och utbildning.
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Möjlighet till kompetens- och karriärutveckling. • Delaktighet och bra arbetsvillkor. • Jämställdhet och mångfald. 	<ul style="list-style-type: none"> • Återkoppling från Almis medarbetarundersökning. • Medarbetardialog och lönesamtal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interna kurser och utbildningar. • Facklig samverkan.
Samarbetspartners	<ul style="list-style-type: none"> • Professionellt bemötande. • Affärsmässigt samarbete och bra kravställare. • Att Almi agerar marknadskompletterande. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog via upphandlingar om relevanta hållbarhetsaspekter. • Löpande dialog och uppföljning om innehåll i samarbetsavtal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Genomförda undersökningar om hur Almi uppfyller sin roll att agera marknadskompletterande.
Finansiärer	<ul style="list-style-type: none"> • Att projektdirektiv och målsättningar uppnås. • Möjlighet till uppföljning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog med finansiärer om uppfyllande av målsättningar och återrapportering enligt projektdirektiv. 	
Media, allmänhet, politiker	<ul style="list-style-type: none"> • Användning av offentliga medel. • Regional tillväxt i näringslivet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Återkommande dialog med politiska företrädare och intresseorganisationer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kampanjer och pressmeddelanden. • Sponsring

Väsentlighetsanalys

Almis väsentlighetsanalys följer riktlinjerna för Global Reporting Initiatives (GRI) Standards. Almis uppdrag och inriktning har i grunden inte påverkats från föregående år, även om yttre omständigheter i form av pandemin skapat en starkt ökad efterfrågan på Almis tjänster. Identifierade fokusområden enligt GRI är fortfarande desamma och nedan redovisas de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för Almi utifrån en sammanvägd gradering av relevans för intressenter och Almis påverkan.

Väsentliga hållbarhetsaspekter



Indirekt ekonomisk påverkan

Genom lån, riskkapital och affärsutveckling bidrar Almi indirekt till ekonomisk effekt och påverkan på samhället.

Kundsekretess

Avser kundens integritetsskydd och Almis arbete för att säkerställa detta.

Antikorruption

Arbetet med att förebygga korruption och utvärdering där risk för korruption kan förekomma.

Marknadskompletterande

Efterlevnad av Almis kompletterande roll och verka där den privata marknaden inte fungerar optimalt.

Jämställdhet och mångfald

Dels arbetet med jämställdhet och mångfald i den egna organisationen, dels hur Almi når fokusgrupperna kvinnor och personer med utländsk bakgrund med lån, riskkapital och affärsutveckling.

Kompetens- och karriärutveckling

Arbetet med att vidareutveckla medarbetarna i syfte att möta kundernas förväntningar och skapa affärsnytta.

Hållbarhetsanpassade tjänster

Vidareutveckling av tjänster i syfte att bidra till klimatomställning hos företag eller premiera företag med tydlig hållbarhetsprofil.

Styrning av hållbarhetsarbetet

Styrelsen beslutar om Almis strategi, hållbarhetsmål och tillhörande policyer. Koncernchefen har det övergripande ansvaret för Almis hållbarhetsarbete och återrapporterar till styrelse och ägare. Det operativa arbetet är delegerat till hållbarhetschefen som löpande har avstämningar med koncernchef.

Hållbarhetschefens ansvar är att hålla samman koncernens hållbarhetsarbete, arbeta för att integrera hållbarhet i Almis olika tjänster riktade till företagen, utveckla nya tjänster samt inventera och möta organisationens behov av kompetensutveckling inom hållbart företagande. Arbetet

sker i nära dialog med ledning och affärsområdena.

Ansvaret för att genomföra beslutade hållbarhetsaktiviteter ligger på operativt ansvariga chefer i dotterbolagen och i linjeorganisationen. Det innebär att affärs- och hållbarhetsansvaret vilar på samma chefer och är integrerade med varandra.


Almis styrning och uppföljning sammanfattas i tabellen. För de väsentliga hållbarhetsområdena redovisas *varför* området är väsentligt, *vad* det är som huvudsakligen styr området, *vilken* uppföljning och återrapportering som sker samt *var* i organisationen ansvaret ligger.

Väsentlig GRI-aspekt	Väsentliga hållbarhetsområden	Varför är området väsentligt	Styrning	Uppföljning	Ansvar
Indirekt ekonomisk påverkan	Hållbar tillväxt i Almis kundföretag	Almis uppdrag är att bidra till tillväxt i näringslivet, vilket sker genom finansiering och affärsutveckling till små och medelstora företag som har ambitionen att växa.	Ägaranvisning från Näringsdepartementet. Ägaranvisning från Almis moderbolag till dotterbolag.	Uppföljning som bland annat mäter kundernas och portföljbolagens omsättningsutveckling och överlevnadsgrad.	Affärsområdena Företagspartner samt Invest är ansvariga för styrning och uppföljning av Almis bidrag på kundernas och portföljbolagens tillväxt.
Kundsekretess	Kundsekretess	Almi hanterar och lagrar för kunden känsliga uppgifter. Därav är aspekten viktig för Almi.	Lag absolut sekretess. Uppförandekod. Dataskyddsförordningen. Informations-säkerhetspolicy.	Incidentrapportering. Riskkartläggning.	Koncernens informations-säkerhetsansvarig, på uppdrag av vd, har det övergripande ansvaret för styrning, kontroll och uppföljning.
Anti-korruption	Anti-korruption	Arbetet med att motverka misstänkt korruption är centralt både ur ett ekonomiskt och långsiktigt hållbarhetsperspektiv.	Attestordning. Policyer och instruktioner för att motverka penningtvätt, korruption och bedrägerier.	Visselblåsartjänst. Incidentrapportering. Riskkartläggning. Revision kring efterlevnad.	Koncernens compliance officer, på uppdrag av vd, har det övergripande ansvaret för styrning, kontroll och uppföljning.
Konkurrens-hämmande beteende	Marknads-kompletterande	Almi ska inte konkurrera där privata aktörer täcker det behov av kapital och affärsutveckling som marknaden efterfrågar.	Ägaranvisning. Policy för kreditverksamheten. Policy för affärsverksamheten. Policy för riskkapitalverksamheten. Avtal med Tillväxtverket för Almi Invest.	Dialog och webbundersökningar med bolagets intressenter. Extern uppföljning på Almi Invests verksamhet.	Affärsområdena Företagspartner samt Invest är ansvarigt för styrning och uppföljning i syfte att säkerställa att Almis insatser är marknadskompletterande.
Kompetens- och karriärutveckling	Kompetenta medarbetare	Det finns en hög förväntan från företagen att Almis medarbetare har en bred kompetens och att dialogen utförs på ett professionellt sätt.	Policy för hållbart företagande. Riktlinje för medarbetarsamtal. Instruktion för rekrytering.	Medarbetarsamtal. Individuell utvecklingsplan. NKI-undersökningar.	HR-avdelning har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning.
Mångfald och jämställdhet	Mångfald och jämställdhet	Av ägare, styrelse och ledning identifierat som ett viktigt område i syfte att påverka i positiv riktning och vara en attraktiv arbetsgivare.	Jämställdhetsplan. Instruktion för lika rättigheter och möjligheter.	Medarbetarundersökning. Indikator i målstruktur. Uppföljning intern jämställdhet. Lönekartläggning.	HR-avdelning har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning.
Av Almi egen-identifierad GRI-aspekt	Almis fokusgrupper	Specifika förväntningar att Almis insatser i hög grad ska riktas mot fokusgrupperna: företag och företagare i tidiga skeden, företag som leds av kvinnor och företagare med utländsk bakgrund.	Ägaranvisning. Projektdirektiv.	Indikator i målstruktur. Analys av andel unika kunder i tidiga skeden.	Affärsområdena Företagspartner samt Invest är ansvariga för styrning och uppföljning i syfte att nå uppsatta mål för respektive fokusgrupp.

Almis påverkan på Agenda 2030

2015 kom världens länder överens om en gemensam agenda för hållbar utveckling med bland annat 17 nya globala mål som gäller fram till 2030 – Agenda 2030. Agenda 2030 är utformad som en handlingsplan och alla länder kommer att genomföra planen i samarbete och i partnerskap. Handlingsplanen är konkretiserad i 17 mål och 169 delmål och visar

den nya universella agendans omfattning och ambitionsnivå. Näringslivet har en nyckelroll i genomförandet av Agenda 2030 och Almi har därmed en viktig roll att verka i riktning med handlingsplanen och i dialogen med Sveriges små och medelstora företag. Nedan sammanfattas mot vilka mål som Almi i sin verksamhet har störst påverkan.

Mål	Beskrivning av mål	Hantering och uppföljning
Mål nr 5 Jämställdhet 	<p>Arbete för jämställdhet mellan könen, både ur ett externt och internt perspektiv. Fokus på delmål:</p> <p>5.A – Lika rätt till ekonomiska resurser och ägande samt tillgång till finansiella tjänster.</p> <p>5.5 – Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.</p>	<p>Almi arbetar för att andelen företag som leds av kvinnor ska vara överrepresenterade när det kommer till krediter, riskkapital och affärsutvecklingstjänster som erbjuds av Almi. Likväl hanteras jämställdhet som en viktig hållbarhetsfråga i dialogen med kunder och portföljbolag och där så är relevant. Almis interna jämställdhetsarbete är viktigt och följs genom att redovisa könsfördelningen i styrelser, bland chefer och rådgivare/investment managers.</p>
Mål nr 7 Hållbar energi för alla 	<p>Arbete för att främja investeringar i energinfrastruktur och ren energiteknik. Fokus på delmål:</p> <p>7.A – Tillgängliggör forskning och teknik samt investera i ren energi.</p>	<p>Almi Invests investeringar ur Gröna fonden bidrar till vidareutveckling av tekniker som gynnar omställningen till förnyelsebar energiteknik. Det påbörjade arbetet med att utveckla ett grönt lån kommer bland annat att rikta sig till företag som ligger i linje med delmålet samt för att gynna företagets investeringar med syfte att bli mer energieffektiva.</p>
Mål nr 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt 	<p>Arbete för att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap samt säkerställa anständiga arbetsvillkor. Fokus på delmål:</p> <p>8.1 – Hållbar ekonomisk tillväxt.</p>	<p>Almis uppdrag är att bidra till hållbar tillväxt. Genom att tillhandahålla finansiering och affärsutvecklingsinsatser till företag med tillväxtpotential i tidiga skeden, skapas förutsättningar för ekonomisk tillväxt samt bidrar till nya arbetstillfällen. Almi har även en indirekt koppling till flera av delmålen som rör anständiga arbetsvillkor och mänskliga rättigheter. Dessa hållbarhetsfrågor blir relevanta att beakta för Almis kunder och portföljbolag beroende på affärsmodell och hur leverantörskedjan ser ut.</p>
Mål nr 16 Fredliga och inkluderande samhällen 	<p>Arbete för samhällsstyrning fri från korruption som annars riskerar att motverka samhällets ekonomiska, miljömässiga och sociala utveckling. Fokus på delmål:</p> <p>16.4 – Bekämpa organiserad brottslighet och olagliga finans- och vapenflöden.</p> <p>16.5 – Bekämpa korruption och mutor.</p>	<p>Almi behöver säkerställa en hög prioritet i anti-korruptionsarbetet och att Almi inte riskerar att finansiera oetisk eller bedräglig verksamhet. Under ledning av Almis compliance-funktion och internkontroll har både processer, system och kompetensen i organisationen vidareutvecklats i syfte att bättre identifiera potentiella risker och motverka förekomst av detta.</p>

Om hållbarhetsredovisningen

Almis hållbarhetsredovisning 2020 är en integrerad del av årsredovisningen och publiceras både på almi.se och i tryckt form. Redovisningen följer Global Reporting Initiatives (GRI) Standards, tillämpningsnivå Core.

Principer för redovisning

Rapportering av Almis hållbarhetsarbete sker en gång per år och i samband med årsredovisningen. Hållbarhetsredovisningen gäller för kalenderåret 2020 och omfattar Almi Företagspartner AB och de dotterbolag som ingår i koncernen. Den senaste hållbarhetsredovisningen publicerades i mars 2020.

Hållbarhetsredovisningen återfinns på sidorna 23–33, 80–88. I hållbarhetsredovisningen finns en GRI-index på sidorna 84–87, som redovisar vilka upplysningar bolaget rapporterar och var ytterligare information går att finna.

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 hållbarhetsarbete och innehållet i hållbarhetsredovisningen, vänligen kontakta Almis hållbarhetschef, Håkan Zinders, 08-709 89 30.

Hållbarhetsrapportering enligt årsredovisningslagen

Almi redovisar även hållbarhetsarbetet enligt årsredovisningslagen (ÅRL) och utifrån områdena; miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter och anti-korruption. Till övervägande del överlappar kravet på rapportering enligt ramverken GRI och ÅRL varandra, vilket också åskådliggörs i ÅRL-index på sidan 83.

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

Mänskliga rättigheters relevans för Almi får mindre utrymme i hållbarhetsrapporteringen p g a att denna aspekt får en lägre position i väsentlighetsanalysen. Frågeställningar kopplat till mänskliga rättigheter är dock särskilt viktigt att beakta i arbetet med Almis kunder och portföljbolag och i de fall företaget har sådana risker i sin leverantörs- och kundkedja.

Även miljö har en lägre gradering för Almi i väsentlighetsanalysen eftersom Almis direkta påverkan på miljön är relativt begränsad. Däremot är potentialen i den indirekta påverkan tydlig, det vill säga i arbetet med kunder och portföljbolag. I det avseendet har Almi stora möjligheter att bidra till en klimatomställning av näringslivet.

Hantering av klimatrelaterade risker och möjligheter

Pågående klimatförändringar är en av vår tids största utmaningar. Forskningen pekar på att kraftiga förändringar i vårt sätt att utvinna och förbruka energi krävs i syfte att klara uppsatta mål i Parisavtalet och i Agenda 2030. Almi har en viktig roll att stödja företag att reducera koldioxidutsläppen, verka för omställningen till mer koldioxidsnåla alternativ samt identifiera och finansiera företag som utvecklar alternativa energitekniker som kan ersätta användningen av fossila bränslen.

Almi stödjer rekommendationerna från the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), vilket är ett initiativ med målsättningen att öka och harmonisera företagens klimatrelaterade finansiella rapportering till sina intressenter. Ramverket utgår från fyra huvudområden; styrning, strategi, riskhantering samt mål och mätetal. Almi är i inledningen av arbetet med att implementera TCFD:s rekommendationer och nedan sammanfattas pågående och kommande aktiviteter.

Almis påverkan på klimatet från den egna verksamheten är relativt begränsad. Den primära påverkan sker genom Almis tjänsteresor. Här pågår ett arbete med att minska antalet tjänsteresor och verka för att ersätta flyg- och bilresor med mer miljövänliga alternativ.

Almis stora potential till påverkan sker i arbetet med de företag som Almis stödjer med lån, riskkapital och affärsutvecklingsinsatser. Här har ett kartläggningsarbete påbörjats i syfte att identifiera branscher och typföretag där klimatrelaterade risker bedöms vara stora och som därmed kan komma att påverka ett företags återbetalningsförmåga eller värdeutveckling på sikt. Detta är ett komplext arbete, speciellt i små och medelstora företag, som kommer att integreras med Almis övriga processer för att identifiera relevanta hållbarhetsaspekter som företaget har tydliga kopplingar till och som behöver beaktas i företagens hållbarhetsarbete framåt.

När det gäller klimatrelaterade möjligheter arbetar Almi med specifika investeringar ur Gröna fonden, vars inriktning är att investera i företag med klodioxidreducerande tekniker i tidig fas. Här pågår även ett arbete med att vidareutveckla andra gröna produkter till företag som ligger i linje med näringslivets behov av klimatomställning och -anpassning. Exempel på det är det pågående arbetet med att ta fram ett grönt lån.

Almis leverantörskedja

Almis verksamhet är indelad i två affärsområden; Företagspartner och Invest. I affärsområde Företagspartner erbjuder Almi olika typer av lån och affärsutvecklingsinsatser till små och medelstora tillväxtföretag.

I affärsområde Invest genomförs riskkapitalinvesteringar i tillväxtbolag i tidiga skeden. Den operativa verksamheten bedrivs i dotterbolagen.

Moderbolagets ansvarar för styrning, samordning, utveckling av tjänster och processstöd 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 kundernas behov av stöd.

Almi omfattas av lagen om offentlig upphandling (LOU). Hållbarhetsaspekter tas upp i förfrågningsunderlag och bedöms likvärdigt med övriga krav i upphandlingsprocessen. En uppförandekod för leverantörer har tagits fram under året och finns bland annat att ta del av på Almis externa webbplats.

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 och relevanta hållbarhetsaspekter.



Medarbetardata

Nyckeltal medarbetare per 31 dec. 2020	Moderbolag	Koncern
Antal anställda per 31 dec	89	538
Varav tillsvidareanställda	77	489
Varav övriga anställningsformer	12	49
Medeltal antalet anställda	86	514
Andel kvinnor, chefer, %	65%	49%
Andel kvinnor, rådgivare*, %	NA	49%
Andel medarbetare med utländsk bakgrund, %	NA	15%
Genomsnittlig anställningstid per 31 dec, år	7,7	8,2
Personalomsättning**, %	5,8%	12,8%
Genomsnittsålder, år	45	47
Sjukfrånvaro, %	2,3%	2,6%

Koncern

Ålders- och könsfördelning per 31 dec. 2020	0–29 år	30–49 år	50– år	Kvinnor	Män
Antal anställda per 31 dec	24	287	227	289	249
Medeltal antalet anställda	23	274	217	273	241
Chefer, antal	1	32	47	39	41
Rådgivare*, antal	7	186	141	162	172
Styrelseledamöter, antal	0	40	132	83	89
Personalomsättning, antal som börjat	12	50	25	44	43
Personalomsättning, antal som slutat	12	18	36	33	33
Sjukfrånvaro, %	4,48%	2,03%	3,13%	3,53%	1,55%
Utbildningstimmar per medarbetare, antal	NA	NA	NA	33	46

* Innefattar rådgivarbefattningar inom AO Företagspartner och Investment managers inom AO Invest.

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

Almi ÅRL-index

OMRÅDE	Upplysning	Sidhänvisning
Affärsmodell	Hållbarhetsrapporten ska beskriva företagets affärsmodell.	20-21
Policy och resultat av policyn	Almi har en hållbarhetspolicy och därtill relevanta instruktioner och riktlinjer som adresserar väsentliga hållbarhetsfrågor. Ansvar för uppföljning och efterlevnad definieras i respektive styrande dokument.	83
Väsentlig påverkan	Hållbarhetsrapporten ska beskriva inom vilka områden Almi har störst påverkan.	30-31
Väsentliga risker och riskhantering	Hållbarhetsrapporten ska beskriva de väsentliga risker som identifierats till respektive hållbarhetsområde samt hur dessa hanteras.	25, 27, 29, 80-81
Förhållningssätt och arbete inom definierade områden	Personal	26-27, 82
	Sociala förhållanden	18
	Antikorruption	28-29
	Mänskliga rättigheter	80
	Miljö	24-25, 27, 80
Resultatindikatorer	Hållbarhetsrapporten ska beskriva resultatindikatorer som är relevanta för verksamheten.	18-19, 24, 26, 28

Almi GRI-index

I GRI-index finns hänvisningar till de sidor i års- och hållbarhetsredovisningen där information om de olika GRI-upplysningarna återfinns. GRI-upplysningens publikationsår är 2016 om inget annat anges.

GRI STANDARDS UPPLYSNINGAR

GRI 102: Allmänna standardupplysningar		Sidhänvisning	Kommentar
Organisationsprofil			
102-1	Organisationens namn	34	
102-2	Viktigaste produkterna och tjänsterna	4, 12–15	
102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor	61	
102-4	Länder där organisationen är verksam	Se kommentar	Verksamheten bedrivs endast i Sverige.
102-5	Ägarstruktur och företagsform	34	
102-6	Marknader där organisationen är verksam	34	
102-7	Organisationens storlek	34–37, 82	
102-8	Antal anställda uppdelat på anställningsform, region och kön	82	
102-9	Organisationens leverantörskedja	81	
102-10	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	34–35	
102-11	Hantering av försiktighetsprincipen	Se kommentar	Inte relevant för Almis verksamhet, förutom vid bokföring av bolagets tillgångar i form av portföljbolag, andelar i fonder med mera.
102-12	Medlemskap i hållbarhetsinitiativ	Se kommentar	Almi stödjer och är medlemmar i FN Global Compact.
102-13	Medlemskap i organisationer	Se kommentar	Exempel på medlemskap: FN Global Compact, NEFI, Svenska Riskkapitalföreningen, Annonsföreningen, Almega.
Strategi			
102-14	Uttalande från vd	2–3	
Etik och integritet			
102-16	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	28, 32	
Bolagsstyrning			
102-18	Bolagsstyrning	40–47	

GRI STANDARDS UPPLYSNINGAR

GRI 102: Allmänna standardupplysningar		Sidhänvisning	Kommentar
Intressentrelationer			
102-40	Intressentgrupper	30	
102-41	Kollektivavtal	Se kommentar	Samtliga anställda medarbetare omfattas av kollektivavtal förutom vd.
102-42	Identifiering och val av intressenter	30	
102-43	Dialog och aktiviteter med intressenter	30	
102-44	Viktiga områden och frågor som lyfts med intressenter och hur organisationen hanterat dessa områden	30	
Rapportprofil			
102-45	Enheter som är inkluderade i den finansiella redovisningen	34	
102-46	Process för att identifiera innehåll och val av aspekter	31	
102-47	Identifierade väsentliga aspekter	31	
102-48	Effekt och orsak till eventuella revideringar av information som ingår i tidigare redovisningar	80	
Rapportprofil			
102-49	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller omfattning och avgränsningar	80	
102-50	Redovisningsperiod	80	
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	Se kommentar	Senaste hållbarhetsredovisningen publicerades i mars 2020 som en del av årsredovisningen 2019.
102-52	Redovisningscykel	80	
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen	80	
102-54	Redovisningsprincip och GRI-innehållsindex som organisationen har valt	80, 84-88	
102-55	GRI Index	84-87	
102-56	Extern bestyrkande	88	

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSOMRÅDEN

Väsentlig GRI-Aspekt	Upplysningar	Avgränsning	Kommentar	Sidhänvisning
Indirekt ekonomisk påverkan				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst kunder, samarbetspartners, leverantörer och samhället.		32
GRI 203: Indirekt ekonomisk påverkan	203-2 Signifikant ekonomisk påverkan genom den tillväxt som sker i Almis kunder och portföljbolag.	Relevant utom organisationen eftersom Almis insatser bidrar till tillväxten i näringslivet.	Almi genomför en uppföljning för att utvärdera hur bolagets kunder utvecklats i ekonomiska termer, antalet anställda och överlevnadsgrad	18
Kundsekretess				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst företaget och kunder.		32
GRI 418: Kundsekretess	418-1 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.	Inrapporterade incidenter och klagomål hanteras enligt framtagna processer inklusive systemstöd. Inga incidenter eller klagomål, där kundens identitet felaktigt röjts eller där kunddata förlorats, har kunnat konstateras under 2020.	28, 86
Mångfald och jämställdhet				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst medarbetare, företaget och externa kommunikation.		32
GRI 405: Mångfald och jämställdhet	405-1 Mångfald och jämställdhet inom organisationen.	Relevant inom organisationen eftersom det påverkar företagskultur, personalsammansättning och -dynamik.	Sammansättning av styrelse, chefer och medarbetare utifrån ett antal mångfalds-indikatorer.	27, 82
Kompetensutveckling				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst medarbetare, företagets ekonomi och kunder.		32
GRI 404: Kompetensutveckling	404-1 Genomsnittligt antal 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. Redovisning fördelat på personalkategori är inte möjligt att ta fram.	82

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSOMRÅDEN

Väsentlig GRI-Aspekt	Upplysningar	Avgränsning	Kommentar	Sidhänvisning
Konkurrenshämmande beteende				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst ägare, företaget, kunder och privata aktörer		32
GRI 206: Konkurrenshämmande beteende	206-1 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 bland annat 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 2020.	18, 87
Fokus specifika målgrupper				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst kunder och samhället		32
Almi-specifik indikator	Rapportering hur Almi når av ägaren definierade fokusgrupper med finansiering och affärsutveckling.	Relevant utom organisationen då det påverkar prioriterade målgruppers tillgång på Almis tjänster.	Almi använder externa samarbetspartners (Bolagsverket och SCB) för att följa hur Almis tjänster inom lån, riskkapital och affärsutveckling fördelas på olika målgrupper.	18
Antikorruption				
GRI 103: Styrning	103-1, 103-2, 103-3	Berör främst medarbetare, företaget och kunder.		32
GRI 205: Antikorruption	205-1 Totalt antal och procentuell andel av affärsenheter som analyserats avseende risk för korruption.	Relevant inom organisationen då det påverkar Almis interna arbete och rutiner.	Koncernens samtliga bolag har under 2020 analyserats avseende risk för korruption	28, 87
	205-3 Konstaterade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder.	Relevant utom organisationen i syfte att förebygga oetisk och tvivelaktig verksamhet i näringslivet.	Under 2020 har Almi hanterat misstänkta fall av korruptionsincidenter enligt beslutade riktlinjer. 25 misstänkta avvikelser, som företräddelsevis är kopplat till låneaffären, har rapporterats till Finanspolisen i enlighet med Lag (2017:630) om åtgärder för att motverka penningtvätt och terroristfinansiering. Inga av de identifierade incidenterna har inneburit att misstankar har riktats mot anställda inom Almi. Därutöver har ett antal misstänkta fall av bedrägerier i låneaffären granskats och hanterats. Inga av de identifierade incidenterna har inneburit att misstankar har riktats mot anställda inom Almi.	87

Bestyrkanderapport hållbarhet

Revisorns rapport över översiktlig granskning av Almi Företagspartner ABs hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Till Almi Företagspartner AB, org.nr 556481-6204

Inledning

Vi har fått i uppdrag av företagsledningen i Almi Företagspartner AB att översiktligt granska Almi Företagspartner ABs hållbarhetsredovisning för år 2020. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 80 varav den lagstadgade hållbarhetsrapporten definieras på sidan 80.

Styrelsens och företagsledningens ansvar

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidan 80 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) 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 felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Vårt uppdrag är begränsat till den historiska information som redovisas och omfattar således inte framtidsorienterade uppgifter.

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. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med

den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing 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 och granskning enligt RevR 12 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 och granskning enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen 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 våra uttalanden nedan.

Uttalanden

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.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm i mars 2021

Deloitte AB

Jonas Ståhlberg
Auktoriserad revisor

