

Hållbarhetsredovisning 2018

Euroclear Sweden AB (556112-8074)

Syfte och mål med hållbarhetsredovisningen

I denna hållbarhetsredovisning har Euroclear Sweden samlat information om bolagets hållbarhetsarbete i enlighet med de nya reglerna i Årsredovisningslagen (ÅRL) om hållbarhetsrapportering. Dokumentet är framtaget i syfte att underlätta för våra intressenter att hitta information om Euroclear Sweden's hållbarhetsarbete, öka transparensen samt ge oss en möjlighet att tydligt redovisa hur vi arbetar med och implementerar hållbarhet i vår verksamhet. Euroclear Sweden's hållbarhetsarbete bedrivs i samverkan med Eurocleargruppen.

Verksamhetsbeskrivning

I egenskap av värdepapperscentral erbjuder Euroclear Sweden sina kunder långsiktiga, säkra och kostnadseffektiva tjänster. Tjänsterna innefattar bland annat utgivning och administration av finansiella instrument och clearing och avveckling av transaktioner med aktier, fonder och räntebärande värdepapper. Vi för även aktie- och skuldböcker åt drygt 1 800 emittenter. Verksamheten står under tillsyn av Finansinspektionen.

Euroclear Sweden ingår i Eurocleargruppen som är världens största leverantör av tjänster för inrikes och gränsöverskridande transaktioner av obligationer, aktier, derivat och fonder. Eurocleargruppen omfattar bland annat Euroclear Bank samt Euroclear Belgium, Euroclear Finland, Euroclear France, Euroclear Nederland, Euroclear Sweden och Euroclear UK & Ireland.

Vad menar Euroclear Sweden med hållbarhet?

Miljörelaterad (ekologisk) hållbarhet

Omfattar frågor om vår verksamhets klimatpåverkan, från pappersförbrukning till rengöringsmedel för bolagets lokalvård. En ohållbar hantering av ekologiska resurser gör det svårt att bidra till ett ekonomiskt och socialt hållbart samhälle.

Social hållbarhet

Eurocleargruppen agerar på ett ansvarsfullt sätt för att samhället ska kunna fortsätta utvecklas på ett hållbart sätt. Euroclear Sweden arbetar aktivt i syfte att förhindra att bolaget direkt eller indirekt bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter och grundläggande arbetsvillkor.

Medarbetare

Eurocleargruppen verkar utifrån värderingarna REACH; Respect, Effective, Accountable, Client First, Helpful. Euroclear Sweden har ett synsätt som bygger på tilltro och respekt för individen. Våra värderingar är en del av företagskulturen och genomsyrar allt vi gör.

Anti-korruption

Eurocleargruppen har en anti-korruptionspolicy där det framgår att alla medarbetare ska informeras regelbundet, kompletterat med årliga utbildningar, om mutor, korruption och otillbörlig påverkan.

Finansiell hållbarhet

Berör frågor som effektiv och ansvarsfull resursanvändning, en ekonomiskt hållbar organisation använder sina resurser effektivt och ansvarsfullt för att kunna bedriva verksamheten på bästa möjliga sätt.

Riktlinjer och policys

Euroclear Sweden's hållbarhetsarbete är en integrerad del i verksamhetsstyrningen. Styrelsen stödjer tillsammans med bolagets ledning de policys som styr Euroclear Sweden's samhällspåverkan.

Flera policys har bäring på hållbarhetsarbetet, bland annat:

- Uppförandekod
- Gåvopolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Jämställdhetspolicy

Ett ansvarsfullt bolagsengagemang främjar en positiv, hållbar inverkan på miljön och samhället i sin helhet.

Euroclear Sweden som arbetsplats

Vår organisation

Euroclear Sweden's organisation är en linjeorganisation, där affärsansvariga chefer rapporterar direkt till CEO, Operations, Commercial, Product Management, Communication, IT samt Legal. De oberoende kontrollfunktionerna Risk Management och Compliance rapporterar förutom till CEO även direkt till styrelsen för att säkerställa oberoendet. Vissa funktioner är outsourcade till gemensamma enheter inom Eurocleargruppen. Detta regleras i serviceavtal, så kallade Service Delivery Plans.

Externa tjänster upphandlas framförallt i samband med större projekt och övervakas av outsourcing-ansvarig för Euroclear Sweden i samråd med bolagets outsourcing-kommitté.

Kollektivavtal och HR-processer

Euroclear Sweden är kollektivavtalsbundet via BAO – Finansförbundet. HR-processer styrs av interna policys. Ett sådant exempel är Performance Management Process, som reglerar hur vi arbetar med målsättning, uppföljning och feedback. Ett annat exempel är Euroclear Sweden's gemensamma ersättningspolicy, som reglerar processen kring bonus och lönesättning.

Mångfald

Inom Euroclear Sweden har vi en blandad personalsammansättning. Vårt mångfaldsarbete bottnar i vårt engagemang för en arbetsmiljö där alla anställda inkluderas oavsett kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning, religion eller funktionsvariation.

Att aktivt arbeta med mångfald bidrar till att öka attraktionskraften hos oss som arbetsgivare för både nuvarande och framtida arbetskraft.

Vår framgång på lång sikt beror på vår förmåga att skapa starka och pålitliga relationer med befintliga och potentiella medarbetare och kunder. En inkluderande miljö främjar innovation och kreativitet - centrala faktorer för att stärka vår prestation och ge konkurrensfördel.

Compliance och etiskt beteende

För Euroclear Sweden är det viktigt att hela organisationen genomsyras av en integrerad Compliancekultur och riktlinjer för vårt etiska beteende. I huvudsak fokuserar vi på att;

- Följa de av Eurocleargruppen och Euroclear Sweden uppsatta policys
- Bibehålla och utveckla den konstruktiva dialog vi har med våra fackliga företrädare
- Säkerställa en transparent ersättningsmodell för alla anställda

Euroclear Sweden har en tydlig process för att fånga upp eventuella avsteg från vår uppförandekod eller vid misstänkt kränkande särbehandling.

Hälsa och friskvård

Euroclear Sweden främjar friskvård och erbjuder alla medarbetare ett antal olika friskvårdsaktiviteter.

Arbete och livsbalans

Vi uppmuntrar ett flexibelt arbetssätt och underlättar för våra medarbetare att på ett bra sätt kunna få en balans mellan sitt privata och professionella liv.

Samhällsengagemang

Mångfald och inkludering är högt på agendan för Euroclear Sweden. Vi har därför beslutat att stödja två organisationer under 2018/2019 – Mitt Liv och Tjejzonen. Samarbetet sker inom ramen för Eurocleargruppens 50-årsjubileum, där gruppen donerade 250 000 kr vardera till de två svenska välgörenhetsorganisationerna. Båda organisationerna fokuserar på integrering – Tjejzonen genom att coacha och stödja unga kvinnor och Mitt Liv genom att erbjuda mentorstöd till nyanlända och hjälpa dem in på den svenska arbetsmarknaden. Euroclear Sweden stödjer också Ung Företagsamhet.

Uppföljning

Effekterna av arbetet med policys och riktlinjer följs upp genom regelbundna medarbetarenkäter och arbetsmiljöenkäter. Dialog förs med fackliga representanter.

Centrala indikatorer

Miljöindikatorer

Energiförbrukning

Förbrukningen mäts via Euroclear Sweden´s egna elabonnemang samt fastighetens elabonnemang och utöver detta tillkommer luftkonditionering och fjärrvärme. Större delen av elektriciteten är miljömärkt vind- och vattenproducerad, fjärrvärmerna är klimatneutral.

Både Euroclear Sweden och fastighetsägaren har under åren efterhand installerat ny och bytt ut utrustning för att minska energiåtgången. Elförbrukningen per person har sjunkit sedan 2011.

Vattenförbrukning

Euroclear Sweden använder sig av snålspolande toaletter och duschar samt energisnåla diskmaskiner för att bidra till så låg vattenförbrukning som möjligt. Förbrukningen per person har sjunkit sedan 2011.

Resor

Detta är den största källan till CO₂-utsläpp för Euroclear Sweden.

Flyg inom Europa har ökat på grund av större projekt medan både inrikes- och långdistansresor (utanför Europa) har minskat. Euroclear Sweden strävar efter att i möjligaste mån öka nyttjandet av den digitala tekniken som alternativ till att flyga eller att hyra bil.

Resandet till och från arbetsplatsen är en annan viktig del av resandet varför kontorets placering är viktig, det vill säga lätt att nå med kollektiva resealternativ.

Pappersförbrukning

Euroclear Sweden eftersträvar hushållning med materiella resurser, målet är att minska pappersförbrukningen och att alltid använda miljömärkt papper.

Personalindikatorer

Euroclear Sweden verkar för mångfald, hälsa, flexibelt arbetssätt och kontinuerlig kompetensutveckling för sina medarbetare. Euroclear Sweden genomför årligen en medarbetarundersökning.

	2018	2017
Genomsnittligt antal anställda	94	87
Kvinnor	43	38
Män	51	49
Åldersfördelning:		
0-29	9	10
30-44	35	39
45-59	44	34
60-	7	4

Finansiella indikatorer

Resultaträkningar

5 år sammandrag

SEK miljoner	2018	2017	2016	2015	2014
Rörelsens intäkter	551	546	526	488	432
Rörelsens kostnader	-459	-405	-353	-307	-284
Rörelseresultat efter avskrivningar	92	111	173	181	148
Finansnetto	-1	-2	-3	0	5
Bokslutsdispositioner	49	47	-	-22	-8
Resultat före skatt	140	156	170	159	145
Skatt	-32	-35	-38	-35	-32
Årets resultat	108	121	132	124	113

Balansräkningar

5 år sammandrag

SEK miljoner	2018	2017	2016	2015	2014
Anläggningstillgångar	88	102	121	64	63
Omsättningstillgångar	942	896	907	737	672
Eget kapital	586	478	357	349	339
Obeskattade reserver	148	197	244	244	222
Skulder	296	323	427	208	174
Balansomslutning	1 030	998	1 028	801	735
Medelantal anställda	94	87	82	75	69

Mål 2019

Välbefinnande och inkludering: Främja en inkluderande kultur och hälsosam livsstil.

- Vi fortsätter att främja ett arbetsklimat där mångfald och inkludering är väsentligt för att vår verksamhet ska vara framgångsrik.
- Vi erbjuder våra anställda möjligheter att utveckla sin kompetens och att växa i företaget.
- Vi erbjuder även en rad förmåner avseende fitness och hälsa samt flexibla arbetstider till hjälp att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

Miljö och utsläpp: Minska vårt koldioxidavtryck och arbeta med hållbara leverantörer.

- Vårt kontor är beläget centralt i nära anslutning till kollektivtrafiken, vilket stödjer vårt mål att inte erbjuda tjänstebilar och parkeringsplatser för anställda.
- Vi uppmuntrar inte användningen av taxi för resor utan uppmuntrar istället användningen av kollektivtrafik för att resa till och från flygplatser.
- Om möjligt erbjuder vi ekologiska och rättvise-märkta produkter till anställda.

Avfall: Förhindra onödigt avfall och förbättra avfallshanteringen.

- Vi förbättrar våra avfallshanteringsmetoder genom att ersätta vanliga papperskorgar med separata för papper och plast.
- Vi tillåter inte användning av engångsbestick, koppar och tallrikar på kontoret.

Energi: Minska elanvändningen.

- Vi har initierat en kampanj för att använda "Virtualized Desktop Infrastructure" när vi arbetar på distans för att möjliggöra att lokala arbetsstationer oftare kan stängas.
- Vi har solreflekterande gardiner på de ställen på kontoret som är mest utsatta för direkt solljus för att minska bländning och användning av luftkonditionering.