



**FOREX BANK  
HÅLLBARHETSRAPPORT  
2019**

**FOREX  BANK**

# EN RESA MED STARKA VÄRDERINGAR SOM DRIVKRAFT

Vi befinner oss på en spännande resa mot nya tider och nya utmaningar och vi kan det här med resor. Vad som började med en tydlig idé hos en stark entreprenör inom resebranschen har utvecklats till en tongivande bank, med varsamhet om resurser som en del av sin själ.

## Mångkulturellt hållbart företag

Vi har varit Nordens marknadsledare på resevaluta sedan starten 1965. Från 2003 erbjuder vi även banktjänster och har idag in- och utlåning, betalningsförmedling, kassaservice, bank-, betal- och kreditkort samt digitala tjänster som Mobilt BankID och Swish i vårt sortiment.

Vår händelserika och lite annorlunda historia, som är starkt förknippad med resande, resevaluta och andra betalningsmedel, genomsyrar arbetet även idag. Genom åren har vi lärt oss mycket om resmål, kulturer och människor. I våra cirka 100 butiker jobbar 1 200 medarbetare som tillsammans talar fler än 60 olika språk. Mångfald samt språklig och kulturell kompetens är en viktig del i vår framgång.

Varsamhet med resurser har alltid varit en ledstjärna för oss; att vara rädd om och sparsam med resurser, tid och material, likväl som att ta vara på medarbetarnas idéer, trivsel och energi.

Genom att rekommendera rätt betalningsmedel för utlandsresan, erbjuda förmånlig lokal valuta till gästande turister, hantera kontanter för nordbor samt andra enklare finansiella tjänster med ansvar och stort fokus på säkerhet, skapar vi idag ett rikare liv för våra kunder.

Vi är en ansvarstagande arbetsgivare och samhällsaktör med fokus på långsiktigt hållbar utveckling för att kunna fortsätta verka på lång sikt för kommande generationer.

## Nära, tillgängligt och valfritt

Ända sedan starten har vi drivits av starka värderingar och av medarbetare som alltid satt kunden i fokus. Idag har vi cirka 5 miljoner personliga och 12 miljoner digitala kundmöten per år. Som kund väljer du själv hur du vill ha kontakt med oss: i öppna och lättillgängliga butiker, i telefon, på nätet, i en digital tjänst eller i en uttagsautomat.

Våra erbjudanden präglas av enkelhet, effektivitet och utomordentlig service. Vi gör enkla banktjänster så enkla som de faktiskt är. Dessutom kan allt som finns i bankbutiken beställas, köpas eller ansökas om på nätet. Genom butiker i Sverige, Finland, Norge och Danmark erbjuds fysisk valuta, mänskliga möten och vänlig hjälpsamhet. Butikerna ger våra kunder fortsatt möjlighet att hantera kontanter och få personlig service med sina bankärenden. Samtidigt läggs stort fokus på att utveckla våra digitala mötesplatser vad gäller tillgänglighet, driftsstabilitet, utbud och användarvänlighet.

## Utveckling, hållbarhet och trivsel

Vår målbild och affärsstrategi ligger till grund för hur vår resa ska fortsätta. Den tar sin utgångspunkt i historien och leder till en modern bank som utvecklas utifrån kundernas behov och i takt med samhället. En del av denna målbild är att fortsatt fokusera på varsamhet med alla typer av resurser och viljan att hjälpa till och att ta ett samhällsansvar. Det gäller företaget i stort och är möjligt tack vare varje medarbetares engagemang och ansvarstagande.



Vi är så stolta över alla våra medarbetare och den mångfald som präglar organisationen. Vi är övertygade om att hållbarhetsarbetet – nu liksom genom alla år – stärker vår affär genom ökad kundnöjdhet och ökad stolthet hos medarbetare, samtidigt som vi bidrar till ett sundare samhälle och bättre framtid.

Tillsammans gör vi skillnad!

Bo Lagergren,  
verkställande direktör

# VÅR VERKSAMHET

FOREX Bank AB är ett bankaktiebolag med filialer i Finland, Danmark samt Norge. Verksamheten omfattar två huvudsakliga områden; valuta och bank. Resevaluta och andra betalningsmedel under resa är vår specialitet. Vi delar gärna med oss av vår samlade kunskap till våra kunder, såsom tips på hur en reskassa kan komponeras, hur kontanter hanteras säkert och hur de accepteras i olika länder.



## Valutaverksamheten

Valutaverksamheten har varit FOREX Banks huvudaffär sedan starten 1965 och utgör även fortsättningsvis den största delen av FOREX Banks verksamhet.

Valutaverksamheten bedrivs via ett brett butiksnät och uttagsautomater i Sverige, Finland, Danmark och Norge. I Sverige och Finland ges kunderna även möjlighet att köpa valuta via hemsidan. I butikerna erbjuds också kunderna att snabbt och enkelt skicka pengar via Western Union.

Kunderna erbjuds även att ta del av den kunskap FOREX Bank samlat på sig genom åren kring hur en reskassa ska komponeras samt hur kontanter hanteras och accepteras i olika länder.

## Bankverksamheten

Bankverksamhet bedrivs enbart i Sverige. Inom bankverksamheten tillhandahålls enkla banktjänster för vardagsekonomin:

- FOREX Privat är ett baskonto för vardagsekonomi.
- FOREX Spara är ett kompletterande sparkonto med fria uttag.
- FOREX Låna är ett privatlån på upp till 500 000 kr utan säkerhet.
- FOREX Betal- och Kreditkort erbjuder upp till 56 dagars räntefri kredit
- Kassatjänster i form av bland annat räkningsbetalningar, överföringar till andra banker, inlösen av bank- och plusgiroavier.

Hos FOREX Bank väljer kunderna själva om de vill använda kort eller kontanter, men kontanterna är och förblir en del av bankens själ.

## Tillgänglighet

Affärsidén bygger på att vara den enkla banken för kundernas vardagsekonomi. I dag finns FOREX Bank representerat på 100 centralt belägna platser i Norden. Bankbutikernas generösa öppettider, ett stort antal uttagsautomater på strategiska platser i Norden i kombination med information på hemsidan samt internet- och mobilbank möjliggör hög tillgänglighet för kunderna.

# HÅLLBARHETSSTRATEGI

Hållbarhetsstrategin tar avstamp i flera olika områden. Grunden är våra värderingar, affärsidé, resurser och ekonomiska riktlinjer som ska stämma överens med kunders, intressenters och myndigheters krav och förväntningar på oss.

## Fokusområden

Lagkraven pekar på fem områden för hållbarhetsarbete; miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter och motverkan av korruption. Till detta lägger vi FN:s 17 globala mål. Vi har främst valt att arbeta med de som ligger oss närmast. Baserat på detta arbetar vi, utifrån ekologisk, socialt och ekonomiskt perspektiv, med dessa fem områden:

- Hållbara affärer och finanser
- Hållbara arbetsplatser
- Hållbara medarbetare och kompetenser
- Hållbar samhällsaktör
- Hållbar påverkan på miljön

## Vår affärsidé och våra värderingar

Vi vill vara en modern och attraktiv

vardagsbank. En bank på kundernas villkor som erbjuder enkla, smarta och prisvärda tjänster för den som ser pengar som ett medel snarare än ett mål. Vår affärsidé är att göra vardagen enklare – hemma och på resan. Det gör vi genom att erbjuda enkla, smarta och prisvärda tjänster och genom att fortsätta:

- vara bäst i Norden på valuta
- utveckla och erbjuda enkla banktjänster.
- leverera personliga kundupplevelser i alla kanaler

FOREX-andan innehåller våra värderingar; driv, samspel och kundnära, som vägleder oss vid beslut och i handling både internt och i kundmötet. Arbetet med att utveckla företags-

kulturen och förtydliga värdegrunden fortsätter kontinuerligt. Målsättningen är en mer värderingsdriven verksamhet som underlättar beslutsfattande och höjer medarbetares engagemang och stolthet.

**Driv** är något som finns i varje del av FOREX Bank. Vi utvecklas och tänker nytt för att hitta enkla och effektiva arbetssätt inom våra arbetsroller.

**Kundnära** handlar om att vi är stolta över det arbete vi utför och att vi vet vilket värde det ger våra kunder. Vi är affärsmässiga genom att använda vår kunskap och kompetens för att hitta de bästa lösningarna på våra kunders behov.

**Samspel** betyder att vi är viktiga

## VAD ÄR VIKTIGAST FÖR VÅRA INTRESSETER?

1. Kundupplevelser och service
2. Finansiell styrka och motståndskraft
3. Tillgänglighet – fysiska butiker
4. Tillgänglighet digitalt, telefon, uttagsautomat
5. Skydd mot dataintrång
6. Riskhantering
7. Medarbetarengagemang
8. Hållbarhetsprofilerade produkter och tjänster
9. Ansvarsfulla leverantörer
10. Arbetsförhållanden, mångfald och diskriminering
11. Engagemang i lokalsamhällen
12. Tillgång till finansiella tjänster
13. Direkt miljöpåverkan

## VÅRA INTRESSETER:

### Externa

- Kunder
- Myndigheter
- Organisationer
- Leverantörer
- Media
- Samarbetspartners

### Interna

- Medarbetare
- Styrelse
- Ägare

för varandra. Vi är en liten bank där allas insatser gör skillnad och det gäller för oss att ta till vara på våra styrkor, lita på och respektera varandra.

Våra tre värderingar hör ihop och används tillsammans. Det är genom en bra balans mellan alla tre som de på bästa sätt guidar oss i vår vardag. En handling som är i enlighet med en av värderingarna får alltså inte gå emot någon av de andra värderingarna.

#### **Väsentligt för kunder och intressenter**

Genom en kontinuerlig dialog med kunder och andra intressenter får vi en bra bild av vad som förväntas av oss. Det ger oss värdefulla synpunkter som exempelvis att våra intressenter prioriterar tillgänglighet, säkerhet, god service och finansiell styrka.

#### **Regelverk och bolagsstyrning**

Vår verksamhet styrs av ett betydande regelverk. Regelverket består av EU-regler samt nationella regler i form av bland annat lagar och föreskrifter. Som publikt bolag utgår

bolagsstyrningen från dessa regler, tillsammans med svensk kod för bolagsstyrning. Styrningen av banken sker via ett antal organ. Mer om detta finns att läsa i årsredovisningen.



# HÅLLBARA AFFÄRER OCH FINANSER

Inom ramen för vår verksamhet är frågan om att hantera risker central. Vi ska vara lyhörda för våra kunders behov och samtidigt hjälpa dem att skapa en hållbar ekonomi i sin vardag. Därför är hållbara affärer och finanser självklara fokus i vårt kultur- och hållbarhetsarbete.

Riskhanteringsområdet är väl reglerat av de förordningar och direktiv som styr verksamheten. Viktiga delar av riskarbetet är en sund och vaksam kultur, en välfungerande riskhanteringsprocess samt att anpassa arbetet i enlighet med myndigheters nuvarande och kommande krav. Förutom kapital- och likviditetskraven har vi identifierat de mest väsentliga riskerna ur hållbarhetssynpunkt inom kontantförsörjning, kreditgivning, informations säkerhet och finansiell brottslighet.

## Riskhanteringsprocess

För att tillgodose våra kunders behov och myndigheters krav hanterar vi olika risker varje dag. Det sker med försiktighet, riskmedvetenhet och expertis samt kräver transparens, ansvarstagande och sunda värderingar. Det är alla medarbetares ansvar att identifiera risker, både inom sin egen del av verksamheten och i företaget som helhet. Risker identifieras främst genom:

- Incidentrapportering
- FOREX Operational RiskAssessment (självutvärderingsprocessen)
- Löpande analys- och kontrollarbete
- Omvärldsbevakning

Analys och bedömning av risker handlar om att förstå riskens orsak och ursprung liksom dess sannolikhet, konsekvens och omfattning. Efter analys och bedömning väljs strategi för hur risken ska hanteras. För betydande risker utses en ansvarig riskägare.

Riskhanteringen genomsyrar alla bankens aktiviteter. Hanteringen av

risker utförs av första försvarslinjen, som säkerställer att föregående steg varit effektiva och i nivå med styrelsens fastställda riskapitit.

## Rapporteringen av risker sker löpande.

Om misstanke finns att den fastställda riskapititen håller på att överskridas rapporteras detta till vd, styrelse samt till funktionen för riskkontroll och lämpliga åtgärder vidtas av riskägaren.

## Krav på kapital och likviditet

Kapitaltäckningsförordningen (CRR) och kapitaltäckningsdirektivet (CRD IV) reglerar hur mycket kapital och likviditet en bank minst måste hålla för den affärsvolym och risker banken är exponerad för. Kapitalet utgör en reserv vid eventuella oväntade förluster eller finansiella kriser.

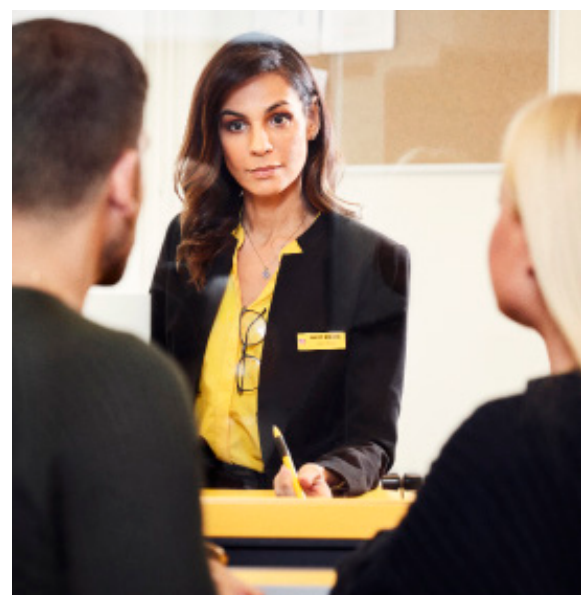
Vi gör löpande bedömningar och analyser av kommande och förändrade regelverk inom kapital- och likviditet som kan komma att påverka banken för att säkerställa efterlevnaden av kraven både på kort och lång sikt. I Pelare III-rapporterna på [forex.se](http://forex.se) finns mer information om vår kapital- och likviditetssituation samt hanteringen av de risker som medföljer.

## Risker för finansiell brottslighet

Vi lägger stor vikt vid att vara en ansvarstagande samhällsaktör med fokus på långsiktigt hållbar utveckling. En stor del av detta utgörs av vår hantering av risker kopplat till att banken som en finansiell aktör på marknaden kan utnyttjas som ett led i finansiella brottsupplägg. Vårt arbete mot finansiell brottslighet är högt

prioriterat och vi arbetar aktivt utifrån en riskbaserad ansats för att motverka, identifiera, utreda och rapportera misstänkt finansiell brottslighet inom penningtvätt, terrorismfinansiering och bedrägeri.

Vi lägger stort fokus på att utbilda våra medarbetare inom området AML (anti money laundry) och arbetar kontinuerligt med att öka medvetenheten och kunskapen för att identifiera och förhindra finansiell brottslighet. Alla medarbetare genomgår utbildningar där dessa områden presenteras både övergripande och fördjupat. Ämnena tas upp i flera av våra utbildningar samt under en ledarledd utbildningsdag. Under året lyfter vi också löpande upp microutbildningstillfällen med specifika områden som är aktuella just där och då. Under 2019 var ämnet penningmålsvakter en extra microutbildning. Vi har också en



årlig obligatorisk utbildning för samtliga medarbetare inom AML.

Under senare år har vi fokuserat på att höja säkerheten för våra kunder, exempelvis genom att ersätta inloggning med bankdosa mot inloggning med BankID som ger en tryggare och säkrare identifiering. Under 2019 har vi också infört begränsningar kopplat till Swish för att begränsa riskerna.

Med en nära relation till kunden och bra förståelse för dennes behov och syften uppnås god kundkänedom. Som ett första steg i detta arbete är det av stor betydelse att vi vid varje enskild transaktion vet vem vi gör affärer med. Därför har vi för alla transaktioner ID-krav, vilket är ett tydligt ställningstagande om att ha god kännedom om kunder och transaktioner för att säkra vår ställning som en ansvarstagande aktör på marknaden.

#### **Kontantförsörjning och risker**

Vår roll som en av Sveriges få kontantförsörjare medför risker. Våra tjänster ska inte kunna användas för penningtvätt eller andra kriminella syften. Det preventiva säkerhetsarbetet ska minska risken att utsättas för rån. Säkerhetsarbetet är mycket högt prioriterat och utbildning sker regelbundet så att medarbetare kan hantera riskerna på bästa sätt. Därtill kommer tydligt utvecklade och dokumenterade processer, interna styrdokument och systemstöd för att motverka dessa risker.

#### **Kreditgivning och risker**

Vi erbjuder blancholån med fokus på högkvalitativa kundsegment med låga risker. Kreditgivningen sker ansvarsfullt och i linje med interna och externa regelverk. Som en ansvarstagande kreditgivare följer vi betenden och utför kontinuerlig översyn av våra kreditregelverk.

Kreditprövning görs till stor del automatiserat. Detaljerade kravnivåer och regelverk säkerställer att kunder som beviljas lån har möjlighet att betala tillbaka sin skuld. Extra trygghet erbjuds via låneskyddsförsäkring. Vid utebliven betalning kan

det finnas möjligheter att ta fram en lösning tillsammans med kunden, till exempel genom en förlängning av lånet eller en amorteringsfri månad. Om detta inte räcker lämnas ärendet till inkasso som, om kunden är villig till dialog, kan ta fram en individuellt utformad avbetalningsplan.

Tack vare en relativt låg risktolerans, väl utvecklade kreditbeviljningsmodeller och en god efterlevnad av interna styrdokument minskar kreditförlusterna.

#### **Nya regler för finansiella placeringar**

Överskottslikviditet hanteras i enlighet med bankens placeringsinstruktion. Likviditeten placeras i räntebärande värdepapper, tidsbunda placeringar eller i form av utlåning till kreditinstitut. Mandaten för hanteringen begränsar exponeringen mot materiella ESG (Environment, Social, Governance) risker. Ingen del av hanteringen sker utifrån ett perspektiv av kapitalförvaltning på uppdrag av kund eller som del av produkt som erbjuds till kund. Vi bedömer inte att vår likviditetshantering omfattas av de kommande förordningarna kring Taxonomi och Disclosure. I de fall hanteringen inte regleras av regelverk ska hantering av likviditeten ske i enlighet med våra värderingar och vår hållbarhetsstrategi.

#### **Informationssäkerhet**

Allt större vikt läggs vid att förebygga och upptäcka IT-relaterad brottslighet, som är en följd av ökad digitalisering. Ett av flera prioriterade områden är ett systematiskt arbete med informations- och IT-säkerhetsfrågor, exempelvis genom återkommande riskanalyser och regelbundna utbildningar för medarbetare. Syftet är att fortsätta leverera säkra, pålitliga och funktionella tjänster.

Ett internt internetfilter stoppar eller varnar för olämpligt eller skadligt innehåll. Det kan handla om olämplig surfning, fildelning, streaming, phishing, skadlig kod med mera. Vi ställer höga krav på leverantörer som måste motsvara krav på konfidentialitet, riktighet, tillgänglighet och spårbarhet.

#### **Regelefterlevnad**

Vi arbetar aktivt för att hantera mutor, bestickning och intressekonflikter. Det är en viktig fråga för oss då dessa typer av problem riskerar att sunda, affärsmässiga beslutsmekanismer sätts ur spel, vilket kan skada såväl vår verksamhet som våra kunder och samhället i stort.

Vi utbildar all personal löpande för att undvika korruption och vi har tydliga regler om vad som gäller för exempelvis gåvor, events, resor och hur medarbetare ska agera för att undvika intressekonflikter eller osunda beroenden. Samtliga medarbetare genomför de årliga utbildningarna om intressekonflikter och gåvor. För att utbildningen ska ses som genomförd krävs ett godkänt resultat. Medarbetarhandboken, våra etiska riktlinjer samt regler för att motverka intressekonflikter, är exempel på interna regler för att hantera korruption.

#### **Uppförandekod, incidenter och whistleblowing**

Ett enhetligt ansikte utåt skapar trygghet och trovärdighet hos både medarbetare och kunder. Därför har vi samlat rutiner och riktlinjer i en handbok, som medarbetarna kan ha som stöd i sitt dagliga arbete. Intranätet uppdateras kontinuerligt och fylls på med instruktioner, tips och rådgivning kring sådant som rör vårt jobb.

Alla incidenter som har, eller riskerar att få, en påtaglig negativ påverkan på verksamhet, tillgångar eller förtroende ska rapporteras, hanteras och åtgärdas i ett incidenthanteringssystem. Det ger oss möjlighet att förbättra processer, rutiner och systemstöd och förhindra att situationen uppstår igen. En process för whistleblowing används vid händelser och missförhållanden av allvarlig karaktär, exempelvis misstanke om lagbrott. Ärenden kan rapporteras anonymt och hanteras konfidentiellt av ordförande för styrelsens revisionskommitté.

# HÅLLBARA ARBETSPLATSER

I alla våra butiker och på de fyra nordiska huvudkontoren läggs störst fokus inom området hållbarhet på säkerhet och miljö. Hantering av stora mängder valuta ställer krav på en säker miljö för både kunder och medarbetare.

## Riktlinjer och instruktioner

Instruktionen för säkerhet beskriver omfattningen av vårt arbete med operativ säkerhet och tydliggör roller och ansvar. Säkerhetsavdelningen genomför kontinuerligt riskanalys och säkerhetsbedömning för den operativa säkerheten. Instruktionen för miljö- och hållbarhetsfrågor ingår i bolagsstyrningspolicyen.

## Säkerhet

Våra medarbetare ska känna sig trygga på arbetsplatsen och våra kunder ska känna sig trygga när de besöker en bankbutik. Högt prioriterat är också att skydda tillgångar och känslig information. För att öka medvetenhet och engagemang för säkerhetsfrågor genomför vi regelbundna säkerhetsutbildningar och krishanteringsövningar i hela organisationen. Vi har hög kompetens i krishantering, utredning av interna och externa brott samt IT och informationssäkerhet.

Syftet är att:

- Minimera olycksfall och skador på människor och tillgångar.
- Upprätthålla våra kritiska funktioner och i fall av avbrott så snart som möjligt kunna återgå till normal verksamhet.
- Bevara vårt trygga och säkra anseende.

## Bankbutiker

Den fysiska utformningen av våra bankbutiker är en sammanvägd lösning av krav på funktioner kopplat till arbetsmiljö, säkerhet, dagliga arbetsprocesser, möjliggöra försäljning och skapa en attraktiv plats för kundens möte med oss. De flesta

bankbutikerna anpassas i befintliga lokaler, helst i köpcenter och citymiljö där hyresvärdar ofta jobbar aktivt med "gröna byggnationer". Då överförs en del av hyresvärdens miljömål på oss som hyresgäst och innebär att hyresavtalet ställer krav på oss, både under byggnation och senare under drift. Det medför krav på exempelvis avfallshantering och materialval gentemot mer eller mindre definierade miljökrav. Vid en byggnation i en lokalanpassning strävar vi efter så öppna miljöer som möjligt för att skapa bättre ljus- och luftförhållanden.

Genom att begränsa omfattningen av åtgärder, som exempelvis att bygga färre väggar och rum, gör vi ett mindre avtryck på miljön i stort. Vi väljer klimatsmarta alternativ som LED-belysning och vår partner inom elförsörjning garanterar oss grön el. Vid avetableringar strävar vi efter att återanvända våra inventarier, allt ifrån mindre möblemang till värdeskåp och hela kassalinjer. Ambitionen att hushålla med kostnader går hand i hand med vår målsättning att minimera klimatavtrycket. Även när vi gör ombyggnationer eller nybyggnationer av butiker ligger miljötänket i fokus. Energieffektivisering, återanvändning av material och utrustning mellan butiker görs i så stor utsträckning som möjligt.

## Antal bankbutiker 2019:

Sverige: 68  
Danmark: 10  
Norge: 13  
Finland: 11  
Totalt 102 stycken

## Effektiv bemanning i våra butiker

Under 2019 har vi tagit stora steg för att säkerställa rätt bemanning i våra butiker utifrån kompetensbehov och arbetsbelastningsperspektiv. Vi har tidigare haft viss överbemanning. Förutom att det inte varit kostnadseffektivt så har det gjort att arbetsmiljön inte varit så utvecklande för våra medarbetare. Detta ser vi nu goda effekter av såväl ur socialt hållbarhetsperspektiv som kostnadseffektivitetsperspektiv.

## Skyddsronder

Vi genomför regelbundna skyddsronder. Ansvarig chef och skyddsombud går tillsammans igenom verksamheten på en arbetsplats. Både den fysiska och den psykosociala miljön undersöks, eventuella risker utreds och nödvändiga åtgärder planeras och genomförs. Frågor på den psykosociala arbetsronden besvaras individuellt och kan hanteras anonymt.





# HÅLLBARA MEDARBETARE OCH KOMPETENSER

Engagerade, hållbara och trygga medarbetare är en förutsättning för att nå vårt mål med hållbar valuta och lönsam bank.

## Vår HR-policy

Arbetet med jämställdhet och mångfald är en naturlig del av vår verksamhet. Vi arbetar kontinuerligt med vår kultur, trivsel, hälsa och en ständig utveckling av medarbetarnas kompetens för att skapa engagemang och trygghet samt ge medarbetarna rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete. I HR-policyn finns instruktioner för jämställdhet och mångfald, effektiv kompetensutveckling liksom för arbetsmiljöarbete.

## Jämställdhet och mångfald

Vi är och ska vara ett jämställt och jämlikt företag där alla har lika värde. Alla ska ha samma förutsättningar och diskriminering eller trakasserier får inte förekomma. Alla medarbetare ska ha lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder. Under introduktionen av nya medarbetare går vi igenom och vägleder om dessa viktiga områden och hur medarbetarna kan gå tillväga om de upplever sig trakasserade eller diskriminerade.

Vi har en hög andel kvinnliga chefer. Hela medarbetarstaben fördelar sig på 65 % kvinnor och 35 % män. I den största chefsgruppen, affärschefer, är 67 % kvinnor och 33 % män. I styrelsen är tre av sju ordinarie ledamöter kvinnor, varav en är styrelsens ordförande. Detta är bäst i klassen enligt tidningen Finansliv och speglar vår övriga könsfördelning i organisationen väl.

Målet är att varje funktion och avdelning ska ha en mer jämställd könsfördelning inom en femårsperiod. Vi strävar dessutom efter en ökad bredd

inom åldersfördelning, utbildningsgrad, socioekonomiska bakgrunder etcetera, vilket ger ökad kompetens samt mer effektiva och dynamiska arbetsgrupper. Vi har många medarbetare med icke-akademisk bakgrund, vilket vi är stolta över. Denna verklighetsbaserade bredd skapar mångfald även ur utbildningsperspektiv och vi är ofta den första arbetsgivaren för många ungdomar där vi hjälper dem att bygga en grund att stå på i sin framtida karriär.

## Integration

Vi är stolta över företagets mångfald och vill ta samhällsansvar genom att integrera människor från andra kulturer i arbetet. Vi tar gärna emot praktikanter och medarbetare med behov av extra stöd eller integration i svenska samhället. 2019 hade vi 22 medarbetare i arbetsmarknadsstärkande aktiviteter i egen regi eller tillsammans med arbetsförmedling eller dylikt. Syftet är att ta tillvara på kompetenser och korta vägen till den svenska arbetsmarknaden. Flertalet stannar kvar i anställning efter genomförd praktik och vi ser en ökning av både mångfald och engagemang i butikerna. Detta arbete lyftes bland annat under Opportunity Day.

## Opportunity Day

Opportunity Day är ett återkommande årligt event med syfte att visa på fördelarna, affärsnyttan och samhällsnyttan med mångfald samt tillhandahålla en mötesplats mellan arbetssökande och företag. Ett välbehövligt initiativ då det tar nästan nio år i genomsnitt för utlandsfödda att få ett arbete i Sverige.

Tim Oleiwi kom till Sverige från Irak för bara fyra år sedan. Idag arbetar

han som säljare i vår bankbutik på Centralstationen i Göteborg.

- När jag kom till Sverige var jag alldeles ensam. Att komma ensam till ett nytt land är inte helt lätt, de första två åren satt jag på en flyktingförläggning och hade ingen kontakt med omvärlden. När jag sedan fick uppehållstillstånd och fick börja läsa på SFI fick jag även kontakt med en jobbmäklare som hjälpte mig med en praktikplats på FOREX Bank.



Denna chans öppnade nya dörrar i mitt liv och möjligheter som jag inte trodde var möjligt. Jag trivs fantastiskt bra, mina kollegor är som min familj och det är underbart. På Opportunity Day fick jag chansen att prata med andra som befann sig där jag var för ett år sedan.

"Tim har en passande bakgrund från ekonomi och vill arbeta med valuta och kunders privatekonomi. Han pratar arabiska vilket är ett språk vi efterfrågar. Han är också en person



som visar stort engagemang och brinner för att hjälpa sina kunder och sälja våra produkter – en lagspelare ut i fingerspetsarna!”

Anna Phillips, vice affärschef på Landvetter

Tim och Anna deltog på Opportunity Day för att diskutera mångfald och integration av utrikesfödda i arbetslivet och – givetvis – berätta historien om hur Tim kom att jobba hos oss.

### Arbetsmiljö och trivsel

Vi strävar efter en arbetsmiljö där medarbetare trivs, utvecklas och mår bra såväl fysiskt som psykiskt. Risker på arbetsplatsen kartläggs, åtgärdas och följs upp. Kontrollerna sker bland annat genom skyddsronder, medarbetarsamtal, enkäter och mätningar. På vårt intranät finns ett forum som kallas ”Goda nyheter”, där medarbetare kan dela beröm från kunder, framsteg i arbetsgrupper eller lyfta fram en kollega eller funktion inom företaget.

### Medarbetarundersökning

Varje år får samtliga medarbetare svara på medarbetarundersökningen FORchange. Utifrån svaren genomförs workshops där man går igenom redan kända metoder och nya kreativa lösningar för att förbättra beteenden och invanda mönster i

arbetsgruppen. 2019 svarade 79 % av medarbetarna på undersökningen vilket är en ökning från 2018 då 76 % av medarbetarna svarade.

### Ledarskap

Hela 92 % av de chefer som har minst fem svarande i sitt team har ett ledarindex som är på en bra eller en mycket bra nivå. Förtroendet för närmaste chef har ökat och ligger i år på 89 % jämfört med förra årets 86 %. Vi är oerhört stolta över vårt höga ledarindex och glada över att vårt arbete med att utveckla ledare ger resultat.

Goda ledare ger både nöjda kunder och engagerade medarbetare. Vi tycker att det är viktigt att alla medarbetare vet vad de ska bidra med och varför. Vidare är det även viktigt att våra ledare har förmåga att visa vägen framåt. Vi skapar stolta medarbetare genom att inkludera dem i arbetet mot våra gemensamma mål och kommunicera öppet i en löpande dialog.

### Stark målstyrning

Vi har en väl etablerad måluppföljningsprocess, vår performance managementprocess. 85 % av alla medarbetare upplever att de vet vilka mål de har och hur dessa i sin tur syftar till att uppfylla verksamhetens

övergripande mål. Detta är oerhört viktigt för att känna engagemang och stolthet.

### Engagemang och stolthet

Engagemanget har ökat över tid och idag är fler stolta över att arbeta hos oss. Andelen som skulle rekommendera oss som arbetsgivare har också ökat och vi kan även se att vi arbetar enligt våra värderingar i större utsträckning är tidigare. Hela 69 % av medarbetarna uppger att de är engagerade på sin arbetsplats.

### Effektiv organisation

I den dagliga verksamheten upplevs organisationen effektiv och bra på att gå snabbt från beslut till handling. Samarbetet inom och mellan grupper är en tillgång, även om vi ser en viss minskning mellan grupper. Cheferna arbetar för en öppen atmosfär och viljan att lära av misstag är hög. Grunden för förnyelse och lärande finns.

### Arbetet med resultatet

Vi har blivit ännu bättre på att arbeta aktivt med resultatet från FORchange. Hela 75 % uppger arbetsgruppen arbetat tillsammans med resultatet, vilket är en klar förbättring jämfört med föregående års 69 %.

### Engagemang och facklig anslutning

Goda fackliga relationer är viktiga för oss och vi främjar en nära dialog med fackliga företrädare om verksamheten. I Sverige har vi kollektivavtal med Svensk Handel och Finansförbundet, i Norge med Handel och Kontor, samt i Finland och Danmark med medarbetarföreningen. Cirka 400 av våra 1 200 medarbetare är fackligt anslutna.

Finansförbundets klubb i FOREX Bank arbetar alltid med hållbarhet i åtanke, framför allt inom de tre områdena ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet. Klubbens ambition är att alltid ha dessa områden med i såväl beslutsfattande som agerande.

- Inom ekonomisk hållbarhet är målsättningen att minska klubbens flygtid, boka biljetter i god tid för att hålla kostnader nere samt att hålla möten digitalt där det är möjligt.

- Den ekologiska aspekten ska finnas närvarande i samtliga av klubbens beslut. Genom att bland annat arbeta digitalt istället för på papper, tänka hållbarhet vid inköp samt ha klimatet i åtanke när vid beslut om resor.
- Den sociala hållbarheten arbetas med på flera sätt. För en hållbar arbetsplats arbetar klubben alltid för ett långsiktigt samarbete med arbetsgivaren samt med kollektivavtal som har samtliga medarbetares bästa i fokus. Klubbens beslut och agerande har alltid jämställdhet och mångfald i åtanke.

### Hälsa och friskvård

Medarbetare som mår bra fysiskt, psykiskt och socialt presterar också bättre på sitt arbete. Förhoppningen är att friskvårdsarbetet ska bidra till ökad arbetsglädje, höjd kvalitet och effektivitet i verksamheten och att skador ska förebyggas. Målet med friskvårdsarbetet är att öka välmåendet genom att uppmuntra fler till fysisk aktivitet, en sund kosthållning och hälsosammare levnadsvanor.

Vi erbjuder friskvårdsbidrag på 2600 SEK per år i Sverige, 3200 NOK i Norge, 260 EUR i Finland och 2600 DKK i Danmark. I Sverige har cirka 60 % av medarbetarna utnyttjat bidraget.

Alla medarbetare har även möjlighet till omväxling mellan arbete sittande som stående arbete. Flera butiker, regioner och huvudkontorsavdelning-

ar har under 2019 ordnat aktiviteter som främjar rörelse i vardagen. På huvudkontoret ordnades en trapputmaning där vi genom hälsofrämjande budskap lockade till rörelse i vardagen.

Många medarbetare arbetar framför skärm vilket kan ge belastningsskador. På vårt intranät finns filmer med pausövningar samt råd om hur man på ett skonsamt sätt rör sig på arbetsplatsen, ställer in stolen eller räknar pengar. Vi har också utbildningar i personlig effektivitet och balans i livet. Dessa ger kunskap och verktyg för att kunna ta kontroll, sänka den negativa stressen och hitta motvikt för att må bra.

Vi har en friskvårdsgrupp som alla anställda är välkomna att gå med i. I gruppen delar vi med oss av inspirerande bilder, texter, tips och liknande kopplat till friskvård för att uppmuntra till hälsosamma levnadsvanor.

Under våren anordnades en steg- och aktivitetstävling för samtliga medarbetare. Tillsammans gick vi 1,4 varv runt jorden och tog 72 735 209 steg.

### Kompetensutveckling

Det finansiella regelverket vi opererar inom är i ständig förändring och så också våra produkter och tjänster. Det är därför viktigt med kompetensutveckling samt att våra medarbetare känner sig trygga med sin kompetens och fortlöpande lär sig och utvecklas.

Kontinuerlig utveckling är en grund för vår framgång men även för hållbarheten inom företaget och vi erbjuder utbildning inom bland annat försäljning, regelverksförändring, produktkunskap, ekonomi och ledarskap.

Vi är stolta över den effektiva kompetensutveckling som vi i egen regi erbjuder våra medarbetare. Hos oss erbjuds bland annat introduktionsprogram för behörighet i olika roller i butik och på huvudkontoret, fördjupningsutbildningar, årliga uppdateringar med anledning av regulatoriska krav, digital säljcoachning genom Microlearning samt medarbetar- och ledarskapsutbildningar. Totalt har vi ett utbud med 160 olika utbildningsaktiviteter på fyra olika språk, varav 85 är helt nya eller uppdaterade versioner under 2019.

Under 2019 nyproducerades främst utbildningar kring regulatoriska krav då dessa krav leder till behov av både nya utbildningar och uppdateringar. Efterfrågan av digital utbildning har ökat då formatet är flexibelt och ger möjlighet att fylla kunskapsbehov "on demand", samt är tidsbesparande för verksamheten. Vår strävan efter lättillgänglig utbildning med tydlig koppling till affärsnyttan har lett till att det påbörjas någon form av utbildning var 11:e minut året runt. Samtliga webbutbildningar finns tillgängliga både under och utanför arbetstid.

Utbildningens effekt bekräftas av vår medarbetarundersökning där 83 % svarar positivt på påståendet "Vi har tillräcklig kunskap för att besvara våra kunders frågor", vilket är en ökning från föregående år.

### Introduktion av medarbetare

En bra introduktion som får nya medarbetare att känna sig välkomna och hjälper dem att enkelt komma in i arbetsuppgifterna är en prioritet. Vi har påbörjat arbetet med att digitalisera introduktionen i organisationen i syfte att effektivisera, minska pappersanvändning samt bättre kunna kvalitetsäkra processen och säkerställa likvärdiga arbetssätt i hela organisationen.



### Medarbetarskap och ledarskap

Förutom att vi fortsätter med våra uppskattade ledarskapsprogram med interna kursledare och föreläsare, har vi under året haft ett samarbete med Handelshögskolan i Stockholm. En grupp med medarbetare och chefer från både butiksnät och huvudkontoret har fått lyssna på framstående föreläsare samtidigt som de fått prova på att arbeta med olika teorier och modeller.

Vi har även samlat flertalet chefer till ledardagar där vi lyssnat till interna föreläsare och tillsammans arbetat med att utveckla verksamheten.

I Norge gjordes en satsning för vice affärschefer där våra ledarskapsutvecklare på huvudkontret tillsammans med en affärschef från Norge hållit ledarskapsutbildningar.

För att effektivisera och modernisera har vi även producerat en hel del

digitala utbildningar samt fortsatt bygga vår digitala verktygslåda för chefer. Även i år har vi ett högt ledarskapsindex på 84 %.

Från och med 2019 kan alla chefer och medarbetare förbereda och dokumentera alla sina samtal i Performance Management processen i vårt HR-system. Det innebär att våra årliga utvecklingssamtal, uppföljningsamtal och lönesamtal blir mer objektiva, strukturerade och lättillgängliga. Vi kommer även enklare och oftare kunna mäta måluppfyllnad, engagemang och mycket annat.

### Ersättningar

Vårt ersättningsystem är fast och innehåller inga rörliga ersättningar. Ersättningarna ska vara konkurrenskraftiga, takbestämda och ändamålsenliga, måttfulla, rimliga, väl avvägda och samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningsystemet ska motivera, stimulera och be-

löna goda arbetsinsatser samt vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering.

Ersättningar till medarbetare ska utformas och tillämpas på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till företagets storlek och interna organisation, ekonomiska förutsättningar, branschens utveckling samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Utformning av ersättningsystem ska följa företagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen. Som arbetsgivare ska vi iaktta de skyldigheter som föreligger enligt gällande avtals- och arbetsrätt samt respektera de rättigheter som arbetsmarknadens parter har vid kollektivavtalsförhandlingar. Vid 2019 års lönekartläggning fann vi inga osakliga löneskillnader som kan kopplas till kön.

## KOMMENTARER FRÅN MEDARBETARUNDERSÖKNINGEN

”Jag känner mig trygg på min arbetsplats tack vare mina kollegor, nöjda kunder och mina chefer som lyfter mig varje dag. Jag vill utvecklas, prestera och må bra när jag går till mitt arbete. Jag har redan rekommenderat FOREX Bank som arbetsgivare till vänner.”

”Jag skulle definitivt rekommendera FOREX Bank som arbetsgivare. Arbetet är roligt och omväxlande. Det är en härlig mix av kunder och kundärenden (bank, resor etc.) ingen dag är den andra lik. Dessutom har vi en fin gemenskap mellan oss kollegor, vi är som en liten familj.”

”Jag skulle rekommendera FOREX Bank som arbetsgivare för att ingen dag är den andra lik. Man får träffa människor med olika bakgrunder, både kunder och kollegor. Det är sällsynt att man känner att företaget man jobbar för värdesätter folk från olika bakgrunder, vill ha folk som kan olika språk och marknadsför sig på det också. Detta gör att man känner sig stolt att gå till jobbet och kan göra ett bra jobb.”

# HÅLLBAR SAMHÄLLSAKTÖR

Vi tänker med omsorg på våra kunder och vår roll i samhället. Vi har alltid hyllat det mänskliga mötet. Vår relation till både kunder och varandra präglas av ömsesidig respekt och medmänsklighet och att vara generös med vår kunskap. Vi tror att detta bidrar till en bättre värld.



## Mänskliga rättigheter och etik

Vi anser att alla människor har lika värde och det är självklart för oss att stå bakom FN:s internationella deklaration om mänskliga rättigheter. Vi respekterar personlig värdighet och integritet och ingen hos oss får medverka till att bryta mot eller kringgå mänskliga rättigheter. Alla människor är välkomna till oss och var och en kan förvänta sig att bli respekterad. Ingen får diskrimineras eller trakasseras på något sätt, av någon anledning eller i något sammanhang.

## Möjlighet att använda kontanter

Självklart är vi en del av den digitala utvecklingen, men kontanter fyller fortfarande en viktig funktion i samhället och därför är kontanthantering även i fortsättningen en viktig del av vår verksamhet.

## Medlem i Finanskoalitionen

Finanskoalitionen mål är att förhindra det svenska betalningssystemet från att missbrukas för köp av

dokumenterade sexuella övergrepp av barn, det som i lagen kallas barnpornografi, och annan kommersiell sexuell exploatering av barn. Vidare ska koalitionen skapa opinion mot denna brottsliga verksamhet. I den svenska Finanskoalitionen ingår Bankföreningen, finansiella aktörer och teknikföretag som tagit ställning och vill agera aktivt mot denna brottslighet. Genom att förhindra betalningar av digitalt material med barnsex är vi sedan 2008 del av Finanskoalitionen.

## Vänföretag med ECPAT

Barns rättigheter och arbetet mot global barnsexhandel hör till våra hjärtefrågor. Därför stödjer vi både ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography, and Trafficking of Children for Sexual Purposes). Det finns tre branscher där barnsexhandel ofta kan förekomma: reseföretag (resande förövare), banker (betal-

ningar) och it (bilder, filmer och streaming). Vi verkar inom alla dessa branscher och värderar vårt samarbete med ECPAT högt.

Under 2016 fördjupade vi vårt samarbete ytterligare och blev vänföretag med ECPAT. Förutom att ge stöd via bidrag sprider vi ECPAT:s informationskampanjer på digitala skärmar i våra svenska butiker. För att hindra kriminella företag att ta emot kortbetalningar samverkar vi även med VISA, MasterCard och Rikskriminalen. Tillsammans kan vi identifiera de transaktionsställen som gäller betalningar för övergreppsbilder på barn. Dessa kort spärras så att inga betalningar kan genomföras.

Under 2019 valde vi att sprida ECPAT:s julkampanj på våra digitala skärmar i våra bankbutiker. Med modern teknik kan ECPAT idag effektivt få bort övergreppsbilder på barn från internet, men de behöver

mer stöd. Genom att dela budskapet i våra butiker hoppas vi ha bidragit till att fler stödjer ECPAT.

### Hållbarhetspartner till Rädda Barnen

Vi är stolt hållbarhetspartner till Rädda Barnens insatser för barn i katastrofer och konflikter. Med gemensamma krafter kan fler barn i utsatta situationer få hjälp, och därmed arbetar vi tillsammans mot de globala målen i Agenda 2030. Sedan 2010 har vi bidragit med över 3 000 000 kronor till Rädda barnens fond. Under 2018 donerades en summa pengar på närmare 800 000 kronor genom insamlingsbössor i de svenska och danska butikerna. Från och med 2016 kan våra kunder dessutom välja att skänka inestående belopp till fonden när de avslutar ett konto.

Rädda Barnens arbete för barn i katastrofer och konflikter svarar upp mot de globala målen 4, 5, 11, 13, 16 och 17 i FN:s Agenda 2030.

### FNs hållbara mål är också våra mål

Vi välkomnar FN:s 17 globala mål och väljer att arbeta med de som ligger nära vår kärnverksamhet. Vi strävar främst efter att svara upp mot de globala målen 3, 4, 5, 7, 8, 12 och 13 i FN:s Agenda 2030 och vårt mål är att integrera hållbarhetsmålen i hela vår verksamhet. Vårt största fokus ligger för tillfället på följande punkter:

- **Hälsa:** Friskvårdsarbetet ökar välmåendet i företaget och vi uppmuntrar våra medarbetare genom friskvårdsbidrag och hälsofrämjande aktiviteter.
- **Jämställdhet:** Vi ska vara ett jämställt och jämlikt företag där alla medarbetare har lika värde, lika förutsättningar och där diskriminering och trakasserier inte förekommer.
- **Arbetsvillkor och utbildning:** Vi erbjuder en attraktiv arbetsplats där vi arbetar med ansvarsfull försäljning och erbjuder utbildning

och social försäkring.

- **Hållbara samhällen:** För att minska vår miljöpåverkan arbetar vi aktivt med att minska vårt avfall och hantera resurser varsamt.
- **Hållbar konsumtion:** Att på ett hållbart sätt förse samhället med kontanter och andra finansiella tjänster är hjärtat av vår verksamhet.
- **Fredliga och inkluderande samhällen:** Vi motverkar finansiell brottslighet och korruption samt bidrar till att eliminera övergrepp, människohandel samt våld och tortyr mot barn.

### Bekämpa klimatförändringarna

Vi arbetar aktivt för att minska klimatpåverkan via moderna arbetsätt och begränsade transporter.



**Rädda Barnen**

# HÅLLBAR PÅVERKAN PÅ MILJÖN

Vi på FOREX Bank har alltid tänkt med omsorg på miljön och hur vi påverkar den. Under året har vi fortsatt fokusera på att minska vårt klimatavtryck genom olika aktiviteter inom området.

## Digitalisering

Vi digitaliserar kontinuerligt processer med syfte att effektivisera och minska hanteringen av papper. I samband med digitaliseringen av årsbeskeden och kontoutdrag har vi minskat utskicken av dessa med cirka 80 %. Utöver det har öppningsprocesser digitaliserats med motsvarande målsättning.

Under 2020 är målsättningen att minska pappersutskriften i samband med öppningsprocesser med 80 %. Som alternativ till övriga pappersutskick erbjuder vi digitala alternativ som exempelvis Kivra. Under år 2019 var hälften av våra kunder anslutna till Kivra.

## Transporter

Vi arbetar fortlöpande med att minska miljöpåverkan relaterad till hantering och transport av kontanter. Vi effektiviserar kontinuerligt logistiken vid transport av valuta i alla länder vi är verksamma i för att minska utsläppen av koldioxid. Det är nu femte året i rad vi i Sverige lyckas sänka våra koldioxidutsläpp för våra transporter av valuta. 2019 hade vi 34 975 kg utsläpp vilket är en minskning med 3 523 kg mot året innan. I övriga nordiska länder saknar vi tyvärr statistik från transportören.

## Tjänsteresor

Tjänsteresor med flyg har stadigt minskat tack vare fler telefon- och videomöten och val av tågresor istället för flyg. Under 2019 minskade koldioxidutsläppet från flygresor med 18 %.

## Hushållning, sopsortering, återvinning

Vi återvinner papper och sorterar hushållsavfall. Vi har som mål att

minska all pappersförbrukning och vi undviker onödiga utskriften samt har skrivare och kopiatorer inställda på dubbelsidig utskrift. Kunder kan nu få all kontoinformation via vår internet- och mobilbank och genom Kivra, den digitala brevlådan, vilket har bidragit till att antalet fysiska utskick har minskat.

## Bisfenolfria kvitton

Enligt beslut från EU-kommissionen blir det lag på bisfenolfria kassakvittor och biljetter från år 2020. Redan 2016 gick alla våra bankbutiker över till bisfenolfria kvitton.

## Datorer och elektronisk utrustning

Vi lägger stort fokus på att leverera hållbar IT. I alla upphandlingar ställer vi krav på leverantörer att möta eller överträffa de generella riktlinjer och regelverk som finns för hållbar IT.

Under 2019 genomförde vi ett större projekt där vi flyttade stora delar av vår driftmiljö till en molnbaserad lösning. Leverantören av den molnbaserade lösningen har från start haft ett stort miljöfokus och deras driftshallar uppnådde koldioxidneutralitet redan 2012. Idag ligger därför vår molndrift på ett (PUE)-värde kring låga 1,125 i snitt. Tack vare utbredd användning av molntjänster effektiviserar användningen av servrar och

elektronik och koldioxidutsläppen minimeras.

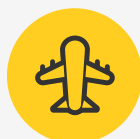
Elektronisk utrustning som begagnade datorer, mobiler och andra IT-produkter återanvänds i första hand inom företaget. På huvudkontoret finns ett lager där utbytet av IT hanteras på plats för att reducera onödiga transporter. Produkter utan restvärde källsorteras och hämtas av vår lokala återvinningspartner. Vårt fokus på återanvändning har lett till kraftigt reducerade inköpsmängder. Under 2019 köptes färre datorer in.

## Energi

Det pågår en omställning till grön el inom företaget. LED-lampor är till exempel standard i nybyggda butiker. I de äldre byts gamla glödlampor löpande ut till lysdiodlampor. Användningen av molntjänster i våra IT-miljöer gör att energiförbrukningen minskar i genomsnitt med cirka 30 procent.

## Återvinning samt förbättring av arbetsuniformer

Vi rekommenderar våra medarbetare att återvinna gamla arbetskläder genom att lämna dem till insamlingsar eller via vår uniformsleverantör. Under 2019 bytte vi överdelen i vår uniform mot en i mer slitstark textil för att kläderna ska hålla längre.



2016: 82 642 kg CO<sup>2</sup>

2017: 64 133 kg CO<sup>2</sup>

2018: 57 216 kg CO<sup>2</sup>

2019: 47 268 kg CO<sup>2</sup>



