

Norion Bank
Group

Hållbarhetsrapport
2024

Norion Banks hållbarhetsarbete

Norion Bank vill vara en långsiktig partner till både företag och privatpersoner. Genom våra varumärken erbjuds kundanpassade finansieringstjänster som möter distinkta kundbehov inom tre kundsegment: medelstora företag och fastighetsbolag, handlare och privatpersoner. Vi möjliggör morgondagens affärer genom att bedriva en verksamhet som i alla delar präglas av ett tydligt ansvar.

Våra tre strategiska fokusområden

Norion Bank vill göra skillnad där möjligheten att påverka är som störst. Därför har vi samlat våra viktigaste hållbarhetsaspekter inom tre strategiska fokusområden.



Affärsmässighet

Genom affärsmässighet är vi en professionell partner som står för ansvarsfull finansiering och därigenom möjliggör hållbar utveckling.

Hållbarhetsmål

- Årligen bidra till ökad finansiell hälsa och motverka över-skuldsättning hos våra privatkunder.
- Under 2025 sätta vetenskapligt baserade klimatmål för bankens kreditportfölj inom segmenten Företag och Fastigheter.
- Senast 2026 ha fördjupade kunddialoger om specifika hållbarhetsämnen där Norion bank har identifierat utvecklingsmöjligheter.

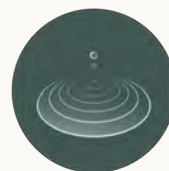


Engagemang

Vi skapar förutsättningar för våra medarbetare att känna ägandeskap och ansvar i sina roller samt ger dem nödvändig hållbarhetskompetens för att bygga långsiktig framgång för både banken och våra kunder.

Hållbarhetsmål

- Årligen uppnå ett eNPS på över 50, fortsätta kompetensutveckla våra medarbetare inom hållbarhet och integrera hållbarhet i medarbetarutvärdering.
- Under 2025 påbörja arbetet med hållbarhetsambassadörer för att integrera hållbarhet inom bankens olika avdelningar.
- Senast 2026 sätta mål direkt kopplade till hållbarhet för relevanta avdelningar.



Omtanke

Med ett strukturerat och transparent arbetssätt är vi en pålitlig partner som gör affärer med omtanke för vår omgivning, våra kunder och medarbetare.

Hållbarhetsmål

- Årligen leva upp till Norion Banks nollvision för klagomål gällande kundintegritet, antikorruption och marknadsföring.
- Under 2025 minska andelen kostnadsbaserade emissionsfaktorer till förmån för leverantörsspecifika emissionsfaktorer.
- Senast 2026 ha utvärderat 90% av signifikanta leverantörer enligt hållbarhetskriterier.



Foto: Anna Roström

Som specialist på finansieringslösningar är Norion Bank ett ledande komplement till traditionella storbanker, med visionen att vara den främsta nordiska finansieringsbanken inom de utvalda segmenten. Genom vår verksamhet vill vi bidra till att skapa långsiktigt värde för våra intressenter: kunder, investerare, medarbetare och samhället. Vi strävar efter att skapa värde ur ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Tillsammans med våra kunder vill vi möjliggöra morgondagen och en hållbar utveckling.

Genom affärsmässighet, engagemang och omtanke gör vi det möjligt för våra kunder att fortsätta växa och utvecklas. Dessa är bankens värdeord och likaså fokusområdena inom bankens hållbarhetsstrategi. Värdeorden är grundläggande för hur vi bedriver vår dagliga verksamhet samt finns integrerade i våra styrdokument. De beskriver hur vi vill vara och uppfattas, samt hur vi ska agera i relationen till kunder, samarbetspartners och kollegor. "Affärsmässighet" beskriver vad vi gör, "Engagemang" vilka vi är, och "Omtanke" hur vi agerar. Den dubbla väsentlighetsanalysen som genomfördes 2023 i enlighet med EU-regelverket Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och de tillhörande standarderna, European Sustainability Reporting Standards (ESRS), innefattar en bedömning av såväl interna som externa faktorer som kan påverka bankens verksamhet och intressenter. Resultaten från analysen ligger till grund för bankens fortsatta arbete.

Målsättning och genomförande

Under 2024 har Norion Bank accelererat arbetet med kartläggningen av utsläpp i bankens värdekedja genom att säkerställa datainsamling för krediter och därmed linjera metodologin för

kreditportföljen med branschinitiativet Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)¹. PCAF syftar till att på ett enhetligt sätt mäta koldioxidutsläpp kopplade till investeringar eller krediter, och underlättar därmed arbetet med att uppnå Parisavtalet. Det är ett viktigt verktyg i bankens befintliga portföljanalys för att uppskatta klimatavtrycket av kreditportföljen.

Under året har banken publicerat ett grönt ramverk² samt emitterat gröna obligationer³ för första gången. De gröna obligationerna är en direkt effekt av vårt arbete med att integrera hållbarhet i verksamheten, där vi hjälper våra kunder i omställningen genom att finansiera gröna verksamheter. Som en del av etableringen av det gröna ramverket har banken även inrättat den Gröna Obligationskommittén. Kommittén har beslutanderätt när det gäller inkludering av krediter som uppfyller kriterierna i det gröna ramverket till bankens gröna register. Kommittén består av representanter från avdelningarna Hållbarhet, Företag och Fastighet, Treasury och Kredit.

I syfte att tydliggöra våra ambitioner och skapa förutsättningar för kontinuerliga förbättringar har Norion Bank satt upp hållbarhetsmål för verksamheten. Den övergripande ambitionen är att till 2030, på ett mätbart sätt, bidra till FN:s globala mål för hållbar utveckling samt till Parisavtalet. Vi vill öka våra positiva effekter och minska de negativa från vår finansieringsverksamhet. Inom våra strategiska fokusområden har vi identifierat ambitioner och aktiviteter för att förverkliga detta. Varje år kommer aktiviteterna och ambitionerna uppdateras och utvecklas för att successivt ta oss närmare målet 2030. Vi fokuserar också våra insatser till initiativ som främjar hållbart företagande.

¹ Se mer information om mätmetoden, Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF): www.carbonaccountingfinancials.com.

² Se mer information om Norion Bank Green Bond Framework 2023 på Norion Banks hemsida.

³ Se mer information på sida 30–31 samt på Norion Banks hemsida.

Norion Banks bidrag till FN:s globala hållbarhetsmål⁴

Norion Bank både påverkar och påverkas av vår omgivning och våra intressenter. Dels har vi, tillsammans med våra intressenter, en direkt påverkan på både planet och samhälle och dels påverkar planet och samhälle bankens verksamhet, våra intressenter, kunders affärsmodeller och därmed deras återbetalningsförmåga.

Vi har upprättat vår tredje rapportering för FN Global Compact⁵ och banken är sedan 2021 signatär av FN:s principer för ansvarsfull bankverksamhet (PRB)⁶. Initiativets sex principer sätter ramarna för ett hållbart banksystem som driver den globala ekonomin i en hållbar riktning. Därmed förbinder vi oss till att anpassa vår affärsverksamhet i linje med Parisavtalet och kontinuerligt bidra positivt till samhället i enlighet med FN:s globala mål för hållbar utveckling. Dessa är åtaganden som tydliggör vår ambition att bidra till ansvarsfull tillväxt och långsiktigt värdeskapande för alla våra intressenter.

En påverkansanalys har genomförts för att utvärdera bankens bidrag till Agenda 2030 och de globala målen. Delvis bidrar vi genom vår egen verksamhet – främst genom att vara en attraktiv arbetsgivare, arbeta för att minska bankens direkta utsläpp och genom att motarbeta korruption. Vår huvudsakliga påverkan sker dock genom kreditportföljen, det vill säga vilka affärer vi gör. Vi har identifierat fyra SDG:s som vår verksamhet har störst påverkan på, i både positivt och negativt avseende. De globala målen går hand i hand med bankens arbete inför implementering av EU-regelverket CSRD⁷.



Via kreditgivning driver Norion Bank direkt och indirekt ekonomisk utveckling genom att stödja företag, arbetstillfällen och tillväxt i samhället, samt ge tillgång till kapital för privatpersoner. Vi arbetar för finansiell inkludering. Vi vill vara en långsiktig partner till våra kunder och bistå dem i att förstå sina hållbarhetsrisker.



Norion Bank gör affärer med omtanke för vår omgivning. Det innebär att vi vill minska våra egna direkta och indirekta utsläpp, samt minska utsläppen i kreditportföljen för företag och fastigheter. I kreditportföljen sker det genom att vara en professionell partner som bistår kunderna i arbetet med att ställa om affärsplaner för att vara motståndskraftiga under den globala klimatomställningen.



Genom Fastighetssegmentet bidrar Norion Bank till inkluderande, innovativa och motståndskraftiga städer. Under 2024 har kartläggningen av utsläpp i vår fastighetsportfölj, genom PCAFs metodologi, förfinats. Detta i syfte att utveckla hur vi mäter och redovisar klimatpåverkan från bankens kreditportfölj. Gröna byggnader dokumenteras och inkluderas i bankens gröna register.



En hållbar utveckling bygger på ett samhälle i fred. Norion Banks verksamhet ska bidra till finansiell stabilitet. Vi ska i alla affärsled vara en pålitlig partner som motverkar samtliga former av korruption, penningtvätt och cyberbrott. Norion Bank ska inte finansiera verksamheter som bryter mot kriterier uppsatta i bankens sektorriktlinjer ("Röda listan"⁸).

⁴ FN:s globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals - SDGs): www.fn.se/globala-malen-for-hallbar-utveckling.

⁵ FN Global Compact implementerades år 1999 och är världens största hållbarhetsnätverk inom det privata näringslivet. Grunden i FN Global Compact är de tio principerna inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, klimat och antikorruption.

⁶ Läs mer om FN:s principer för ansvarsfull bankverksamhet (PRB): www.unepfi.org/banking/bankingprinciples.

⁷ Norion Bank ska rapportera i enlighet med CSRD från och med 2025.

⁸ Röda Listan är Norion Banks exkluderingslista som beskriver de typer av verksamheter som banken väljer att inte finansiera. Exkluderingsarna är både produkt- och normbaserade. Röda listan finns tillgänglig på www.norionbank.se/hallbarhet/omtanke.



Affärsmässighet

Genom att fokusera på affärsmässighet står vi för ansvarsfull finansiering som möjliggör en varaktigt god utveckling för banken och vår omvärld. Det är med sund kreditgivning och goda kundrelationer vi kan minimera risker, skapa positivt värde för våra intressenter och lämna ett hållbart avtryck på samhället.

Tillgång till kapital är viktigt för både privatpersoner och företag. Krediter är ett betydelsefullt ekonomiskt instrument för samhället och sund och hållbar kreditgivning är grundläggande i Norion Banks arbete. Som bank vill vi vara en naturlig del av våra kunders ekonomi och bidra till finansiell inkludering. Vi månar om affärsmässighet och om att vara en professionell partner för att bidra till en hållbar utveckling.

Som en del i arbetet vill Norion Bank främja morgondagens företagare genom att uppmuntra till innovation och entreprenörskap. Norion Bank deltog, för tredje året, i juryn för Ung Företagsamhets tävling Alumninästet¹. Tävligen är Ung Företagsamhets version av Draknästet och innebär att elever i årskurs 3 på gymnasiet får möjlighet att presentera sin affärsidé. Syftet med samarbetet är att utveckla unga talangers affärsidéer och därmed inspirera till att starta företag. Genom att stödja framtidens företagare vill Norion Bank bidra till en hållbar morgondag och ett ekonomiskt välfungerande samhälle.

Hållbarhet i kreditgivningsprocessen

Företagsutlåning är en del av Norion Banks kärnaffär och det är centralt att låneverksamheten baseras på kunders möjlighet att betala tillbaka. Eftersom vi vet att bankens största påverkan på omvärlden ligger i kreditportföljen lägger vi stor vikt vid ansvarsfull kreditgivning. Det gör vi genom att identifiera verksamheter och affärsmodeller som är robusta och genererar god avkastning samtidigt som en gedigen riskanalys genomförs. Genom att integrera och bedöma företags hållbarhetsarbete i den kreditprocess som styr vår företagsutlåning kan vi medverka till utsläppsminskningar och en hållbar samhällsutveckling även ur andra aspekter.

Vi har under året uppdaterat våra mätmetoder för klimatpåverkan från bankens kreditportfölj i linje med PCAFs metodologi. Implementeringen av interna processer och hållbarhetskrav fortlöper, där exempelvis Röda Listan, sedan 2022, är en integrerad del i arbetet med att identifiera hållbarhetsrisker. Norion Banks Etiska Kommitté² (EK) fungerar vid behov som en konsultationsgrupp för kund- och hållbarhetsrelaterade risker, bland annat

baserat på Röda Listan. Innan banken beslutar om kreditgodkännande eller avslag gällande krediter som bedöms komplexa och möjligen närliggande exkluderingskriterierna, konsulteras EK. Kreditbeslutet är avhängigt EK:s godkännande eller avslag. Vidare genomför banken systematiska granskningar av både nya och befintliga krediter, inklusive ESG-bedömningar, för att utvärdera om någon ny risk har uppstått och hur eventuella risker hanteras av långgivaren. Om en betydande förändring i riskbedömningen observeras kan banken, givet förutsättningar, avtalsvillkor och kunddialog, välja att avsluta kreditavtalet.

Ett hållbart samhälle är beroende av ett robust finansiellt system som inte kan missbrukas. Därför ingår bekämpning av penningtvätt och finansiering av terrorism i Agenda 2030 och de Globala målen. Norion Bank ser det förebyggande arbetet för att motverka finansiell kriminalitet som en grundläggande princip för en säker och sund bankverksamhet. Styrdokument, policyer och rutiner ger oss riktlinjer för hur vi kan bidra till skydd för mänskliga rättigheter, bättre arbetsvillkor och minskade utsläpp. Dokumenten revideras årligen.



Foto: Anna Roström

Företagsportföljens risker och möjligheter³

Vi vill identifiera hållbarhetsrisker i syfte att minska negativ påverkan på omvärld och samhälle, samt hitta möjligheter i bolag med konkurrenskraftiga affärsmodeller. Som alla aktörer i finansbranschen har vi ett stort ansvar att allokera kapital i en riktning som hjälper företag att ställa om sin verksamhet och göra nödvändiga klimatanpassningar.

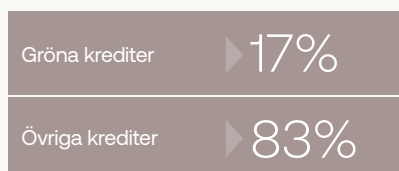
Med bankens uppdaterade ESG-analys i kreditgivningsprocessen säkerställer vi en tydligare kartläggning av hållbarhetsrisker och möjligheter i kreditportföljen. Under året fortsatte arbetet med att följa upp företagsportföljen avseende hållbarhet och 84% av portföljen har genomgått ESG-analys i enlighet med de uppdaterade rutinerna. I uppföljningen stödjer vi oss på Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD⁴) rekommendationer, som även tas i beaktning i den uppdaterade ESG-analysen. Arbetet inleddes 2022-2023 och har fortlöpt under 2024 för att uppdatera och utveckla våra interna processer och täcka en större del av portföljen. Vi har under året fördjupat kunskapen om hur vi som bank påverkas av klimatet och dess effekter och enats om långsiktiga klimatmål för vår verksamhet.

Ansvarsfull privatutlåning

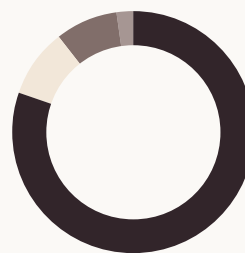
Sund och hållbar utlåning är av största vikt för banken. I vår hållbarhetsstrategi ligger fokus på företagsutlåning, där vi har vår primära påverkan, men även en ansvarsfull kreditgivning för privatpersoner är centralt för att vara en långsiktig partner. Kunder som får betalningssvårigheter är en förlust för såväl Norion Bank, kunden i fråga och samhället i stort. Vi säkerställer betalningsförmåga genom en noggrann kreditgivningsprocess baserad på privatkundens faktiska ekonomiska förhållanden. Kreditgivningen har sedan 2023 fortsatt att successivt förflyttas från låneförmedlare till bankens egna kanaler, vilket bidragit till ökad insyn och bättre förutsättningar att arbeta nära våra kunder.

Fördelning av krediter

Inom segmenten Företag och Fastigheter för 2024:



Fördelning av finansiering i gröna kategorier



- Gröna byggnader, 80%
- Hållbara transporter, 9%
- Energieffektivitet, 8%
- Förnyelsebar energi, 2%

¹ Ung Företagsamhet (UF): www.ungforetagsamhet.se.

² Etiska Kommittén (EK) behandlar områden som bland annat innefattar mänskliga rättigheter, skattefrågor, miljömässiga utmaningar och etiska dilemman.

³ "Företagsportföljen" avser kreditportföljen inom segmenten Företag och Fastigheter.

⁴ Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) är ett ramverk som hjälper organisationer att kartlägga och förebygga sina klimatrelaterade finansiella risker.



Engagemang

Med ett fokus på engagerade medarbetare bygger vi goda resultat för både oss själva och våra kunder. Vi arbetar för att ge våra anställda en stimulerande arbetsplats, bra arbetsmiljö, och rätt förutsättningar för att medverka till vår framgång.

Hos Norion Bank arbetar olika yrkesgrupper nära varandra, i en föränderlig miljö med en stark framåtanda. För att kunna leverera hållbar tillväxt och fortsätta utveckla vår affär är det av största vikt att attrahera de bästa medarbetarna. Därför har vi som målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare i branschen som erbjuder en utvecklande arbetsplats. Vi vill att våra medarbetare ska känna ägandeskap och ansvar i sina roller och skapar därför förutsättningar för detta genom ett uttalat självledarskap. Medarbetarnas engagemang möjliggör både bankens och våra kunders långsiktiga framgång. Vår ambition att bidra till en hållbar samhällsomställning innebär att hänsyn till hållbarhetsaspekter ska tas genom alla bankens processer. Därför investerar vi i våra medarbetare och erbjuder dem intern och extern utbildning som säkerställer nödvändig hållbarhetskompetens.

Under 2024 infördes möjligheten för medarbetare att semesterväxla, vilket innebär att medarbetare kan välja att omvandla sin semesterersättning till en extra veckas ledighet. Denna satsning stärker vår ambition att erbjuda en attraktiv arbetsplats, där våra medarbetare får förutsättningar för självledarskap.

Fokus på en utvecklande arbetsplats

Förmågan att stödja våra kunder är beroende av en kontinuerlig utveckling av kapacitet och kunskap inom bankens alla funktioner. Enligt medarbetarna kännetecknas Norion Bank av en kultur med högt i tak, gott ledarskap och en inkluderande arbetsmiljö. För oss är det självklart att varje individs utveckling värdesätts högt vilket innebär ett stort fokus på självledarskap och kompetensutveckling. Norion Bank genomför därför årligen ett flertal utbildningar för att ge medarbetarna rätt förutsättningar. Banken är sedan 2022 Swedsec¹-ansluten med licenser för kundansvariga och ledningsgrupp.

Alla våra medarbetare genomgår obligatoriska internutbildningar inom GDPR, antikorruption och klagomålshantering. Vidare finns utbildningen "Hållbarhetscertifiering i Finansbranschen"² tillgänglig på bankens intranät och är obligatorisk i introduktionen för nyanställda. En årlig uppdatering av hållbarhetscertifieringen genomförs av samtliga medarbetare. Nya ledare i banken erbjuds även chefsutbildningar inom arbetsmiljö, rekrytering, rehabilitering och arbetsrätt.

Norion Bank säkerställer löpande att banken har en kultur som präglas av öppenhet, engagemang och tydlighet, vilket bidrar till hög trivsel och ett högt eNPS (Employee Net Promoter Score³). Som en del av arbetet genomför vi medarbetarsamtal med fokus på trivsel, utveckling och prestation i relation till bankens värdeord.

För att ytterligare stärka medarbetarnas delaktighet har banken under 2024 etablerat en ambassadörsgrupp där synpunkter och idéer fångas upp och omsätts i förbättringar. Ledningsgruppen har under året definierat en tydlig vision och strategier för Norion Banks framtid, vilket ger medarbetarna en klar riktning och ökar motivationen. Genom att koppla det individuella arbetet till bolagets övergripande målsättningar skapar vi en känsla av meningsfullhet och engagemang. Bankens HR-processer fokuserar på kompetensutveckling, ledarskapsstöd och en lyhörd dialog för att säkerställa en arbetsmiljö där människor växer. Detta bidrar till att vi som organisation kan utvecklas hållbart och framgångsrikt.



Foto: Anna Roström

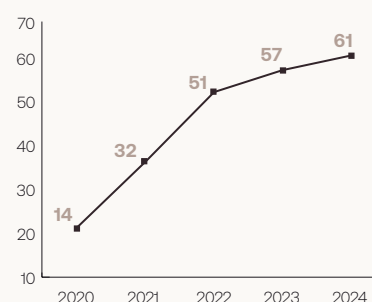
Fokus på välmående medarbetare

Norion Bank tillämpar ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att kontrollera, undersöka, åtgärda och följa upp arbetsplatsen. Det är en investering för att uppnå hög trivsel, motivation och välmående. Resultatet av detta syns när Norion Bank ännu en gång uppvisade mycket gott resultat i årets medarbetarundersökning. Med en svarsfrekvens på 90% och en eNPS på 61 placerade sig banken i kategorin "Very Strong Ambassadorship"⁴. Det innebär att en betydande majoritet av medarbetarna är nöjda med banken som arbetsgivare samt aktivt rekommenderar Norion Bank som arbetsplats. Ett högt eNPS indikerar att vi har en stark företagskultur där medarbetarna känner sig engagerade, uppskattade och motiverade. Den höga nivån av medarbetarengagemang är även ett tydligt resultat från bankens satsning på medarbetarna samt en arbetsmiljö som främjar trivsel och motivation.

Vi arbetar aktivt för att vara en arbetsplats där alla medarbetare fullt ut bidrar utifrån sina olika erfarenheter, bakgrund och kompetens. Det råder nolltolerans mot direkt och indirekt diskriminering samt trakasserier på arbetsplatsen. Alla medarbetare ska behandlas i enlighet med vår Policy för inkludering och mänskliga rättigheter⁵. Medarbetarundersökningen visar att banken har mycket goda resultat på samtliga punkter inom området diskriminering. Norion Bank arbetar på ett strukturerat sätt för att främja jämställda löner mellan kvinnor och män samt rekrytera, utveckla och befordra personer med utländsk bakgrund och öka mångfalden i våra team och ledningsgruppen.

eNPS

61



¹ Swedsec är ett licensieringssystem för anställda på finansmarknaden, med avsikten att stärka kompetens och kundskydd i finansbranschen.

² Utbildningen "Certifiering Hållbarhet i Finansbranschen" tillhandahålls av Finanskompetens FU AB.

³ eNPS mäter benägenhet att rekommendera Norion Bank som arbetsgivare.

⁴ eNPS på över 50 kategoriseras som "Very Strong Ambassadorship".

⁵ Policy för inkludering och mänskliga rättigheter: www.norionbank.se/om-bolaget/hallbarhet.



Omtanke

Norion Banks fokus på omtanke innebär att vi har ett strukturerat och transparent arbetssätt, vilket är en förutsättning för god affärsetik och varaktig framgång som bidrar till en långsiktigt hållbar samhällsutveckling.

Som bank har vi ett ansvar att driva vår verksamhet på ett sätt som möjliggör positiv påverkan på omgivning och samhälle. Fokuseringen på omtanke innebär att vi tar ansvar för hur vår verksamhet bedrivs. Genom våra styrdokument, såsom policyer och instruktioner, skapar vi förutsättningar för våra medarbetare att förstå hur organisationen ska arbeta för att förbli en affärsetisk partner. Vi för dialoger kontinuerligt med våra intressenter för att förstå deras utmaningar och skapar tydliga riktlinjer, processer och policyer för att möta deras behov.

Styrning och organisation

Alla våra intressenter – från investerare, medarbetare och kunder till leverantörer och samarbetspartners – ska känna sig trygga i att vi bedriver affärer med omtanke för vår omgivning och samhället i stort. Vårt styrningsarbete grundar sig i FN Global Compacts tio principer kring respekt för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption. Det syftar till att långsiktigt bidra till ett integrerat affärsetiskt, socialt och miljömässigt perspektiv i hela vår affär.

Styrelsen är ytterst ansvarig för hållbarhetsfrågor inom Norion Bank och fastställer policyramverk och kontrollprocesser. VD och hållbarhetschef ansvarar för att integrera hållbarhetsarbetet i verksamheten och VD har inrättat Etiska Kommittén som ett beslutsforum för bland annat hållbarhetsfrågor som behöver lyftas särskilt. I och med att CSRD träder i kraft 2025, har Norion Bank genomfört en översyn av våra interna processer för att säkerställa att hållbarhetsinformation hanteras och rapporteras på ett sätt som uppfyller regelverkets krav samt andra standarder och initiativ. Vidare uppmanar vår process för visuellblåsning alla medarbetare och externa intressenter att rapportera misstankar om potentiella eller faktiska missförhållanden i verksamheten.

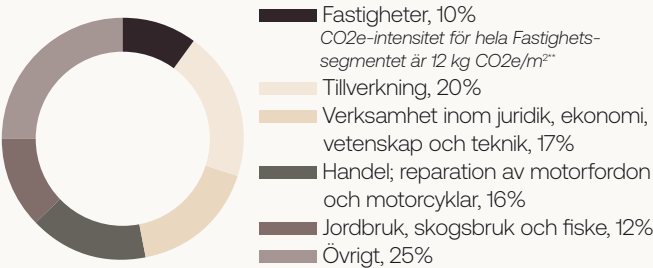
Strukturerade och effektiva beslutsprocesser

För att kunna skapa en hållbar omställning behöver finanssektorn i sin helhet samarbeta¹.

Det innebär att utveckla bankens arbete med rapportering av negativa och positiva effekter inom viktiga hållbarhetsområden och framgent formulera mål baserade på vetenskapliga riktlinjer. Som bank lyder vi under ett antal regelverk och är tillståndspliktig under Finansinspektionen. För att leva upp till dessa externa regleringar har vi tagit fram interna styrdokument. Styr-dokumenten består av policyer, VD-instruktioner samt riktlinjer som tas fram efter behov och som möjliggör god standard och sed genomgående inom banken. Våra styrdokument författas av berörda funktioner och tas upp för påse-ende av berörd kommitté och/eller utskott innan de antas av styrelse, VD eller berörd avdelningschef. Vi är transparenta gentemot våra intressenter och de styrdokument som berör hållbarhet finns publicerade på vår hemsida. Som en del av arbetet med att uppfylla CSRD har banken under 2024 påbörjat en översyn av policyer och styrdokument. Detta arbete kommer att fortsätta under 2025 för att säkerställa full efterlevnad.

Företagskategori*	tCO2e	Andel i % av portfölj
Fastigheter	13 467	10%
Tillverkning	26 876	20%
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	22 496	17%
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar	20 628	16%
Jordbruk, skogsbruk och fiske	15 964	12%
Övrigt	32 963	25%
Totalt	132 394	100%

Fördelning tCO2e



* Finansierade utsläpp har beräknats i enlighet med PCAFs metodologi. För fastigheter har beräkning baserats på fastighetsspecifik data samt kreditens andel av fastighetens värde. För Företagslånen sker beräkning av finansierade utsläpp på uppskattningar, baserat på bolagens Nace-kod och geografisk hemvist, vilket gett en emissionsfaktor som multiplicerats med bankens utestående balans.

** För Fastighetskrediter har beräkning baserats på byggnaders faktisk storlek och EPC-klass, där befintliga byggnader använts som säkerhet. Datatäckningsgrad av portföljen är 61%. Antagande har gjorts om att resterande del av fastighetsportföljen, där data saknas, replikerar andelen med data.

Hållbarhetsrapport

i enlighet med Årsredovisningslagen

Styrning

Ytterst ansvarig för hållbarhetsfrågor är styrelsen inom Norion Bank, som fastställer bankens policyramverk och kontrollprocesser. Styrelsen har för 2024 uppdaterat kvartalsvis kring hållbarhet och en mer utförlig genomgång har skett halvårsvis. VD och hållbarhetschef ansvarar för att integrera hållbarhetsarbetet i verksamheten.

Etiska Kommittén¹ hanterar hållbarhetsfrågor av komplex karaktär som behöver överläggas utom gängse rutiner av berörd avdelning. Styrningsarbetet grundar sig i bankens hållbarhetspolicy² samt FN Global Compacts tio principer kring respekt för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Det syftar till att långsiktigt bidra till ett integrerat affärsetiskt, socialt och miljömässigt perspektiv i hela vår affär. Norion Bank är medlem i Svenska Bankföreningen, undertecknare av FN:s Global Compact samt FN:s principer för ansvarsfull bankverksamhet (PRB).

Processer, styrning och principer

Centralt i Norion Banks strategi och styrning är att ha väl fungerande processer och rutiner på plats i banken. Detta är ett ständigt arbete och vi strävar efter att utveckla och förbättra rutiner och processer ytterligare. Banken har ett antal policyer och styrningsdokument som operationaliserar våra centrala hållbarhetsområden och aspekter vilka bland annat innefattar: Hållbarhetspolicy, Miljöpolicy, Mångfaldspolicy för styrelsen, Antikorrupcionspolicy, Policy för inkludering och mänskliga rättigheter, Code of Conduct, samt Risk- och Kreditpolicy³. Norion Banks styrdokument revideras årligen och finns publicerade på hemsidan för att öka transparensen till våra intressenter.

För att säkerställa implementering och efterlevnad av bankens styrdokument ges ansvar till medlem i ledningsgrupp för den relevanta avdelningen(arna) som policyn täcker för att implementera strategier, utbilda medarbetare och följa upp på resultaten.

Mål

Under 2024 vidareutvecklades hållbarhetsarbetet och vi har intensifierat arbetet med att samla in relevant data för att mäta de identifierade målen inom respektive fokusområde, samt har uppdaterat och utvecklat nya målen enligt plan. Arbetet är ett verktyg för att leverera på bankens övergripande hållbarhetsambition att till 2030 på ett mätbart sätt bidra till FN:s globala mål för hållbar utveckling och Parisavtalet.

Våra tre strategiska fokusområden

Norion Bank vill göra skillnad där möjligheten att påverka är som störst. Därför har vi samlat våra viktigaste hållbarhetsaspekter inom tre strategiska fokusområden.

Affärsmässighet

Genom affärsmässighet är vi en professionell partner som står för ansvarsfull finansiering och därigenom möjliggör hållbar utveckling.

Hållbarhetsmål:

- Årligen bidra till ökad finansiell hälsa och motverka överskuld-sättning hos våra privatkunder.
- Under 2025 sätta vetenskapligt baserade klimatmål för bankens kreditportfölj inom segmenten Företag och Fastigheter.
- Senast 2026 ha fördjupade kunddialoger om specifika hållbarhetsämnen där Norion bank har identifierat utvecklingsmöjligheter.

Engagemang

Vi skapar förutsättningar för våra medarbetare att känna ägandeskap och ansvar i sina roller samt ger dem nödvändig hållbarhetskompetens för att bygga långsiktig framgång för både banken och våra kunder.

Hållbarhetsmål:

- Årligen uppnå ett eNPS på över 50, fortsätta att kompetensutveckla våra medarbetare inom hållbarhet samt integrera hållbarhet i medarbetarutvärdering.
- Under 2025 påbörja arbetet med hållbarhetsambassadörer för att integrera hållbarhet inom bankens olika avdelningar.
- Senast 2026 sätta mål direkt kopplade till hållbarhet för relevanta avdelningar.

Omtanke

Med ett strukturerat och transparent arbetssätt är vi en pålitlig partner som gör affärer med omtanke för vår omgivning, våra kunder och medarbetare.

Hållbarhetsmål:

- Årligen leva upp till Norion Banks nollvision för klagomål på kundintegritet, antikorrupcion och marknadsföring.
- Under 2025 minska andelen kostnadsbaserade emissionsfaktorer till förmån för leverantörsspecifika emissionsfaktorer.
- Senast 2026 ha utvärderat 90% av signifikanta leverantörer enligt hållbarhetskriterier.

Uppföljning och befintliga hållbarhetsmål

I och med denna hållbarhetsrapport, försäkrar Norion Bank att bolaget utvecklar och följer upp på våra satta mål. Norion Banks hållbarhetsstrategi mynnar ut i tre fokusområden med tidsatta mål som uppdateras årligen för att ta oss närmare ambitionen att på ett mätbart sätt bidra till FN:s globala mål för hållbar utveckling och till Parisavtalet.

Under 2024 fortsatte arbetet med uppföljning av företagsportföljen ur ett hållbarhetsperspektiv, där 84% av portföljen granskats enligt uppdaterade rutiner för ESG-analys. Arbetet baseras bland annat på Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) rekommendationer, som även integreras i våra uppdaterade kreditgivningsprocesser. Banken har tidigare satt delmålet om att vara klimatneutrala i den egna verksamheten (Scope 1 och 2) senast 2025. Målet är uppnått sedan 2022 genom att vi klimatkompenserat motsvarande våra scope 1 och 2-utsläpp.

¹ Etiska Kommittén ska rådfrågas i de fall ny kund eller ett kreditärendes anses vara svårbedömt ur ett hållbarhetsriskperspektiv. Respektive affärsområde har sedan det delegerade ansvaret att säkerställa att policyer och processer kontinuerligt uppdateras, följs och efterlevs. Se mer information på sida 37.

² Norion Banks Hållbarhetspolicy: www.norionbank.se/hallbarhetsarbete.

³ Mer information om Norion Banks Policyer och Riktlinjer: www.norionbank.se/hallbarhetsarbete.

Banken har under året fastställt ett nytt mål: att nå netto-nollutsläpp senast 2045. Vidare har ett viktigt steg i kartläggningen och förståelsen av våra finansierade utsläpp varit att genomföra en klimatberäkning på kreditportföljen för Företag och Fastigheter i enlighet med PCAFs metodologi. Resultatet visar att datainsamling och säkerställandet av god datakvalitet är av yttersta vikt för att få relevanta, jämförbara siffror. För Fastighetskrediter har beräkningarna baserats på faktisk storlek och EPC-klass, där befintliga byggnader använts som säkerhet och där vi nått en data-täckningsgrad på 61% av portföljen. Antagande har gjorts om att resterande del av fastighetsportföljen, där data saknas, replikerar andelen med data. CO₂-intensiteten för fastighetsportföljen uppgick därmed till 11,67 kg CO₂e/m². För företagskrediter baserades beräkningen på uppskattningar, baserat på bolagens Nace-kod och geografisk hemvist, vilket gett en emissionsfaktor som multiplicerats med bankens utestående balans. Detta innebär att det i dagsläget inte går att jämföra de olika segmenten med varandra. För att möjliggöra jämförelse krävs ökad datakvalitet vilket utgör en del av det fortsatta arbetet under 2025.

I och med att Norion Bank har emitterat gröna obligationer under 2024 har vi utvecklat nödvändiga processer, kommittéer och en strukturerad datainsamling för att kunna sätta mål för utvecklingen av bankens gröna tillgångar. Tillväxt av bankens gröna tillgångar är ett viktigt steg i vårt kommande arbete med att minska bankens klimatpåverkan.

Genom Corporate Accelerator, Norion Banks utbildningsprogram för att stödja företag med kompetensöverföring, vill vi bidra till ökad finansiell hälsa. Under 2024 har hållbarhet haft en mer närvarande roll i programmet.

Ett ytterligare exempel på hur vårt arbete främjar finansiell hälsa är det utökade användandet av egna kanaler vid privatutlåning. Det möjliggör att föra en närmare dialog med kunderna, vilket ger oss bättre insikt i deras specifika behov och förutsättningar. Vidare har fokusgrupper analyserat möjligheten att inkludera ESG-aspekter i utvärderingsprocessen av bankens medarbetare och fattat beslut om att så ska ske under 2025.

Väsentliga hållbarhetsaspekter för Norion Bank

Dubbel väsentlighetsanalys

Norion Bank genomförde 2023 en dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med EU-regelverket Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och de tillhörande standarderna European

Sustainability Reporting Standards (ESRS). Resultaten ligger till grund för vårt fortsatta arbete med att vara en hållbar och ansvarsfull verksamhet. Det nya regelverket börjar gälla vid olika tidpunkter för olika företagstyper, Norion Bank omfattas från och med 2025 och har därmed inte för avsikt att rapportera i enlighet med ESRS för hållbarhetsrapporten 2024.

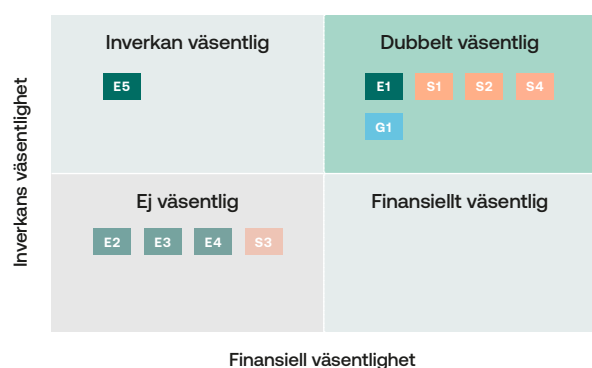
Som ett nästa steg i förberedelserna inför CSRD har vi under året genomfört en Gap-analys för att verifiera vilka datapunkter som finns tillgängliga, och vilka som saknas, för att initiera en intern ansvarsfördelning. Under 2024 har en revidering av 2023 års dubbla väsentlighetsanalys genomförts vilket resulterade i att standarderna "biologisk mångfald och ekosystem" samt "vatten och marina resurser" omvärderats till att kategoriseras som ej väsentliga. Bedömningen grundar sig i den utveckling av rekommendationer från EU som publicerats under året samt branschpraxis. Som en förberedelse inför kommande CSRD-rapportering kommer vi i årets rapport att närma oss rapporteringen för områdena S1 - Den egna arbetskraften och G1- Ansvarsfullt företagande.

Den dubbla väsentlighetsanalysen innefattade en bedömning av såväl interna (faktisk eller potentiell positiv eller negativ inverkan) som externa (risker eller möjligheter) faktorer som kan påverka Norion Banks verksamhet och intressenter. Fullständig information om metoden för den dubbla väsentlighetsanalysen publiceras i 2025 års rapport.

Vi har i det inledande arbetet dels kartlagt den egna verksamheten, och beaktat bankens specifika produkt- och tjänstutbud, och dels lagt stor vikt vid bankens värdekedja - vilken omfattar våra kunder och hur de kan påverka eller påverkas av bankens verksamhet. Som en del i arbetet har intressenter som är väl insatta i verksamheten identifierats och intervjuer samt workshops har genomförts för att få en djupare förståelse i var Norion Bank har störst inverkan. Bankens finansiering till företagskunder står för en stor del av vår affär och kreditportföljens sammansättning har vägts in i bedömningen. I utvärderingen av inverkan, risker och möjligheter för de olika hållbarhetsfrågorna, samt de finansiella effekterna, har Norion Bank kartlagt ett antal kategorier inom miljö-, sociala-, och styrningsaspekter.

Inverkans väsentlighet har bedömts utifrån fyra kriterier: typ av inverkan, allvarlighetsgrad, bedömd sannolikhet och för negativ inverkan bedöms även återställningsbarhet. Den finansiella väsentligheten har bedömts utifrån risk eller möjlighet, den potentiella omfattningen på den finansiella ställningen och bedömd sannolikhet. Resultatet har validerats av bankens ledningsgrupp för att säkerställa internt ägandeskap. Som ett led i arbetet med den kommande rapporteringen använder vi oss av en digital plattform för att rapportera och följa upp vår data.

Resultat av väsentlighetsanalysen på ESRS ämnesnivå



Resultat på ämnesnivå

		Inverkan väs.	Finansiell väs.
ESRS E1	Klimatförändringar	✓	✓
ESRS E2	Föroreningar	x	x
ESRS E3	Vatten och marina resurser*	x	x
ESRS E4	Biologisk mångfald & ekosys.**	x	x
ESRS E5	Cirkulär ekonomi	✓	x
ESRS S1	Egen arbetskraft	✓	✓
ESRS S2	Arbetare i värdekedjan	✓	✓
ESRS S3	Påverkade samhällen	x	x
ESRS S4	Konsumenter & slutanvändare	✓	✓
ESRS G1	Ansvarsfullt företagande	✓	✓

*E3 - Vatten och marina resurser har under valideringen för ÅR 2024 omgraderats till ej väsentlig för Norion Bank.

**E4 - Biologisk mångfald & ekosystem har under valideringen för ÅR 2024 omgraderats till ej väsentlig för Norion Bank.

Varje kategori ska rapporteras utifrån bolagsstyrning, strategi, policyer, aktiviteter, mål och mätpunkter. Det handlar om generella upplysningar och ämnesspecifika upplysningar. Till detta läggs ytterligare rapporteringslager som är kopplat till de generella, sektorspecifika och företagspecifika standarderna.

Sammanfattning av bankens identifierade inverkan, risker och möjligheter:

Väsentligt hållbarhetsområde ⁴	Väsentliga underkategorier	Inverkan, risker och möjligheter ⁵	Nuvarande mål/KPI	Policyer och styrningsdokument
E1- Klimatförändringar	- Anpassning till klimatförändringar - Begränsning av klimatförändringar - Energi	- Banken påverkar och påverkas av klimatförändringar, vilket inkluderar fysiska och övergångsrelaterade risker. - Genom finansiering av energieffektiva lösningar och hållbara fastigheter kan banken positionera sig på marknaden.	- Utveckla processer för att inkludera ESG i riskapit. - Minska scope 1 och 2 CO2-utsläpp samt el- och värmeanvändning.	- Miljöpolicy - Hållbarhetspolicy - Gröna ramverket
E5- Resursanvändning och cirkulär ekonomi	Avfall	- Finansiering av bygg- och renoveringsprojekt leder till avfall, vilket kan minskas genom återvinning. - Banken kan utveckla gröna lån som fokuserar på materialåtervinning.	Arbeta för cirkularitet genom att hjälpa våra kunder att utveckla hållbara modeller.	- Miljöpolicy - Gröna ramverket
S1- Den egna arbetskraften	- Arbetsvillkor - Likvärdig behandling och likvärdiga möjligheter för alla anställda	- Banken har positiv inverkan genom att erbjuda goda arbetsförhållanden, bidra till fysisk och mental hälsa samt skapa trygghet och säkerhet för anställda. - Om detta inte säkerställs kan det ha en negativ inverkan.	- Antal nyanställda och omsättning av personal. - Kompetensutveckling och utbildningstimmar. - Sjukfrånvaro och mångfaldsarbete.	- Policy för inkludering och mänskliga rättigheter - Code of Conduct - Arbetsmiljöpolicy - Mångfaldspolicy för styrelsen
S2- Arbetstagare i värdekedjan	- Arbetsvillkor - Likabehandling och lika möjligheter för alla - Andra arbetsrelaterade rättigheter	- Banken bidrar positivt genom finansiering till små och medelstora företag (SME), vilket kan skapa arbetstillfällen och ekonomisk tillväxt. - Negativ inverkan kan uppstå om mänskliga rättigheter inte respekteras.	- Antal högriskeleverantörer. - Riskhanteringsprocesser.	- Policy för inkludering och mänskliga rättigheter - Policy för hantering av intressekonflikter
S4- Konsumenter och slutanvändare	Informationsrelaterade inverknings för konsumenter och/eller slutanvändare	- Banken kan påverka negativt genom felaktig eller vilseledande information. - Möjlighet att skapa positiv inverkan genom tillgång till finansiering för små företag.	- Antal fall av bristande efterlevnad gällande produktinformation. - Utveckla produkter med hållbarhetsinriktning.	- Policy för informations-säkerhet - Personuppgiftspolicy
G1- Ansvarsfullt företagande	- Företagskultur - Skydd för visselblåsare - Korruption och mutor - Cybersäkerhet och dataprivacy	- Banken har risk för mutbrott, korruption och cybersäkerhetsincidenter som kan leda till negativ inverkan och finansiella risker. - Banken arbetar aktivt med en inkluderande kultur och gott ledarskap.	- Antal fall av dataintrång, mutor och diskriminering. - Efterlevnad av KYC och implementering av klimat-/miljörisiker i utlåningsprocessen. - Antal klagomål gällande kunddata och identitet.	- Policy för operativ risk - Riskpolicy - Policy för visselblåsning - Policy för inkludering och mänskliga rättigheter

Hållbarhetsrisker

Att identifiera, mäta, hantera och förebygga hållbarhetsrisker är viktigt ur ett ekonomiskt och legalt perspektiv men även för Norion Banks agerande som samhällsaktör. Det är också avgörande för allmänhetens förtroende och vår relation till kunder, investerare och medarbetare. Om vi inte hanterar våra hållbarhetsrisker kan det ytterst få ekonomiska konsekvenser för banken men också skada vårt anseende. Ett ansvarsfullt agerande är därmed en grundförutsättning för långsiktigt värdeskapande i Norion Bank. Hållbarhetsrisker är risker som kan utlösas av faktorer inom hållbarhetsområdet och som kan påverka banken negativt. De väsentliga hållbarhetsriskerna som banken har identifierat i den dubbla väsentlighetsanalysen är kopplade till korruption, arbetsförhållanden i den egna verksamheten och i vår värdekedja samt miljörelaterade risker såsom klimat⁶.

I vår riskpolicy kategoriseras hållbarhetsrisk inom riskgruppen affärsrisk⁷. Det handlar om hur vi som bank agerar och hanterar frågor inom de identifierade områden där vi har störst möjlighet att bidra till en mer hållbar utveckling, såsom genom ansvarsfull finansiering och kreditgivning, agera som en ansvarsfull arbetsgivare,

genom att motverka finansiell kriminalitet och genom att ta hänsyn till och agera på klimatrisker.

Inom all finansiell verksamhet föreligger risk för korruption, som därav är starkt reglerad i lag och praxis för bankverksamhet. Vi har ett solitt system för att motverka mutor, bedrägerier, terrorismfinansiering, penningtvätt och andra former av korruption inom banken. Utöver detta upprätthålls det oavbrutna arbetet med att säkra cyber- och datasäkerhet och ett starkt integritetsskydd för alla kunder.

Alla våra kunder bemöts jämlikt och respekt för mänskliga rättigheter är en grundpelare för hur vi bemöter våra kontakter. Vår öppna och fördomsfria kultur skapar möjlighet att stärka inkludering i det ekonomiska samhället. Det är samtidigt viktigt att minimera risken för överbelåning eller otillräcklig finansiell information om krediter, samt överkonsumtion. Detta hanterar vi dagligen i våra kundkontakter genom ansvarsfull kreditgivning och en rigid kundkännedomsprocess. Klimatrisker är en uppenbar risk för den långsiktiga affären, inte minst för våra företagskunder och deras möjlighet till fortsatt tillväxt och framgång.

⁴ Innebär kategorier från ESRS tematiska standarder.

⁵ Detta är en summering av identifierade inverkan, risker och möjligheter. En komplett lista finns som resultat av bankens analys.

⁶ Klimat kategoriseras i fysiska risker och omställningsrisker. Se mer utförlig beskrivning om bankens dubbla väsentlighetsanalys på sida 121.

⁷ Det är främst i hållbarhetspolicy, samt i riskpolicy som banken har valt att formulera befintliga hållbarhetsrisker. Se mer information i hållbarhetspolicy: www.norionbank.se/om-bolaget/hallbarhet/hallbarhetsarbete.

Som finansiär har vi möjlighet att påverka och arbeta tillsammans med våra kunder för att öka tillgången till relevant data samt att väga in naturrelaterade finansiella risker i affärsbeslut.

Norion Bank har interna rutiner och riktlinjer för hur vi utvärderar ESG för kreditportföljen. Riktlinjerna innehåller bland annat sektor-specifika risker, hanterande av fysiska- och omställningsrelaterade klimatrisker och är vägledande för kundansvariga i hur de kan utvärdera sociala- samt styrningsrelaterade risker.

Under 2024 genomfördes ett antal aktiviteter för att stärka vårt hållbarhetsarbete och säkerställa högre transparens och kvalitet i våra ESG-processer. En följd av detta är våra förbättrade resultat i externa ESG-undersökningar, där vi i S&P:s ESG-scoring gick från den 59:e percentilen 2023 till den 69:e percentilen 2024 – en ökning med 10 procentenheter jämfört med branschen. En förbättrad ESG-riskprofil förstärker vår position på marknaden.

Vi har också etablerat en ny hållbarhetskontrollfunktion, som från och med första januari 2025 kommer att granska och godkänna samtliga ESG-riskanalyser. Genom denna åtgärd säkerställer vi att ESG-faktorer vägs in på ett enhetligt och noggrant tillvägagångssätt, vilket bidrar till mer robusta beslutsunderlag för kreditgivning och finansiella bedömningar.

För att värna om vår främsta tillgång, medarbetarna, har Norion Bank upprättat ett proaktivt arbete för att förebygga arbetsmiljörelaterade problem samt främja en god hälsa. Under 2024 införde vi semesterväxling, kostnadsfri hälsoundersökning, höjt belopp för friskvårdsbidrag och lunchförmån för våra medarbetare. En ambassadörsgrupp etablerades för att skapa en nära dialog med medarbetarna kring vårt arbetsklimat. Ledningsgruppen genomförde ett visions- och strategiarbete och skapade förutsättningar för en strukturerad process kring performance management. Vi är stolta över att Norion Banks förmånspaket både förbättrats och utvecklats under året

Affärsmässighet

Genom affärsmässighet står Norion Bank för ansvarsfull finansiering till såväl privat- som företagskunder. En sund kreditgivning grundar sig i gedigen riskanalys där ESG är en naturlig del. Banken har insikt om att den största inverkan (både positiv och negativ) är hänförlig kreditportföljen och genom att systematiskt integrera hållbarhet i kreditprocessen kan vi bidra till minskade klimatutsläpp och ökad respekt för mänskliga rättigheter.

Engagemang

Som arbetsgivare ansvarar Norion Bank för att säkerställa att alla medarbetare behandlas med jämlikhet och respekt. Vi arbetar proaktivt för att uppnå jämställda ersättningsnivåer och jämställd andel kvinnor/män i såväl ledning, styrelse som bland bolagets medarbetare. Alla ska känna sig inkluderade och ges samma möjligheter för professionell och personlig utveckling.

Omtanke

Norion Banks klimat- och miljöarbete har sin utgångspunkt i försiktighetsprincipen samt efterföljande av åtaganden för hållbara finanser med hänsyn till klimatrisker. Bankens största klimat-inverkan kommer från våra företagskunders verksamheter och de fastigheter som banken finansierar. Norion Banks största klimatpåverkan sker därmed via våra kunder inom segmenten Företag och Fastigheter, genom finansierade utsläpp. Vi har etablerat interna processer för att identifiera klimatrisker, engagerar oss för att bidra till klimatomställningen och håller fortlöpande dialog med våra intressenter.

Bedrägerier är en växande utmaning som Norion Bank arbetar aktivt för att motverka. Under året har vi engagerat oss i Svårlurad, ett initiativ som ökar medvetenheten om bedrägerier och ger människor verktyg att skydda sig. Vi motverkar detta genom att kombinera förebyggande åtgärder, utbildning och teknisk utveckling, vilket gör att vi skapar en säkrare bankupplevelse och hjälper våra kunder att stå emot bedrägeriförsök. Genom samarbetet med Svårlurad fortsätter vi att arbeta för ett tryggare och mer motståndskraftigt samhälle, där fler kan känna sig säkra i sin vardag.

**SVÅR-
LURAD,**
ETT INITIATIV AV
SVERIGES BANKER

Affärsmässighet

Genom affärsmässighet står Norion Bank för en ansvarsfull finansiering till såväl privat- som företagskunder. En sund kreditgivning grundar sig i gedigen riskanalys, där ESG är en naturlig del. Under 2024 har banken fortsatt arbetet med att klassificera företagsportföljen för att kunna analysera våra företagskunders nuvarande klimatavtryck och framtida omställningsplaner. Ambitionen med årets siffror är att de etablerar en baslinje för Norion Banks gröna krediter.

Hållbarhetsuppföljning i företagsportföljen*	2024	2023	2022
Andel av totalt kreditvärde som systematiskt granskats gällande hållbarhet	84%	41%	21%

*Med "Företagsportföljen" avses kreditportföljen inom Företags- och Fastighetssegmentet.

Finansiering i gröna kategorier*	2024	2023
Finansiering i gröna kategorier (MDSEK)	5,3	4,8
Varav gröna byggnader (MDSEK)	4,3	4,8

*Med "Gröna kategorier" avses det som är formulerat i bankens gröna ramverk: Gröna byggnader, energieffektivitet, förnyelsebar energi, rena transporter, klimatanpassning och cirkulär ekonomi.

Engagemang*

Som arbetsgivare ansvarar Norion Bank för att säkerställa att alla medarbetare behandlas med jämlikhet och respekt. Banken arbetar proaktivt för att uppnå lika ersättningsnivåer samt jämställd andel kvinnor/män i såväl ledning, styrelse som bland bolagets medarbetare.

	2024
% Deltagande i utvecklingssamtal	88%
Av vilka % är män	n/a
Av vilka % är kvinnor	n/a
Av vilka % är inte anställda	100%
Totala utvecklingssamtal	324
Utvecklingssamtal per anställd	0.81
% bekräftade utvecklingssamtal under året	92%

	2024
Genomsnittliga utbildningstimmar per kvinnlig medarbetare	5.64
Genomsnittliga utbildningstimmar per manlig medarbetare	5.53
Genomsnittliga utbildningstimmar per annan medarbetare	n/a
Genomsnittliga utbildningstimmar per medarbetare med kön ej rapporterat	1.68
Genomsnittliga utbildningstimmar per medarbetare	7.25
Genomsnittliga utbildningstimmar per ej anställd medarbetare	2.69

	2024	2023	2022
Incidenter av diskriminering och trakasserier	3	1	1
Klagomål som lämnats in genom uppsatta rutiner	0	1	0
Antal klagomål som lämnats in till nationella kontaktpunkter för multi-nationella företag inom OECD	0	0	0
Allvarliga människorättsincidenter kopplade till personalstyrkan	0	0	0
Antal allvarliga människorättsfall där företaget varit involverat i att säkra åtgärder	0	0	0

	Antalet anställda (FTE)*		
	2024	2023	2022
Totala anställda**	398	343	308
Män	240	189	166
Kvinnor	154	154	142
Andra	0	0	0
Ej rapporterade	4	0	0

*FTE avser Full Time Employed. Andelen tillsvidare- och provanställda uppgick 2024 till 89% (81%). Genomsnittet är beräknat per land.

	Antal anställda (FTE)		
	2024	2023	2022
Sverige	364	306	271
Finland	20	25	26
Norge	14	13	12

	2024				
	Kvinnor	Män	Andra	Ej rapporterade	Total
Antal anställda (FTE)	170	256	0	4	430
Antal tillsvidareanställda (FTE)	144	236	0	4	384
Antal tillfälligt anställda (FTE)	10	4	0	0	14
Antal behovsanställda (FTE)	16	16	0	0	32
Antal heltidsanställda (FTE)	149	238	0	4	391
Antal deltidsanställda (FTE)	5	2	0	0	7

	2024	2023	2022
KÖNSFÖRDELNING			
Kvinnor i ledande positioner	5 (42%)	4 (36%)	4 (33%)

FÖRDELNING AV ANSTÄLLDA PER ÅLDERSGRUPP			
Under 30 år	27%	29%	29%
Mellan 30-50 år	62%	61%	60%
Över 50 år	11%	10%	11%

	2024	2023	2022
Personalomsättning (%)	11	14	18
Antal anställda som slutat*	45	101	105

*Inkluderar allmän visstid- och timanställda.

	2024
Totalt antal som inte är anställda	42

	2024
% av arbetskraften som täcks av HS ledningssystem	100%
Antal dödsfall:	
Medarbetare	0
Arbetare i värdekedjan I egna faciliteter	0

*Fokusområdet Engagemang motsvaras inom CSRD i stora drag av S1- Den egna arbetskraften. En övergång till ESRS-rapportering innebär förändrad datainsamling vilket medför att viss data inte finns att rapportera.

	2024
Antal registrerade arbetsrelaterade olyckor	6
Andel av registrerbara arbetsrelaterade olyckor	8
Arbetsrelaterad ohälsa:	
Medarbetare	6
Ej anställda	0
Förlorade dagar på grund av arbetsrelaterade skador, ohälsa, olyckor och dödsfall:	
Medarbetare	558
Ej anställd	0
	2024
% ANSTÄLLDA MED LÖN UNDER MARKNADSPRAXIS	
Totalt anställda	0%

	2024
Totalt som inte är anställda	0%
	2024
Anställda med rätt till ledighet av familjeskäl	100%
Berättigade anställda som tog familjeledighet	26%
Av vilka % var män	22%
Av vilka % var kvinnor	32%
	2024
Aggregerad löneskillnader mellan kön (%)	15%
Årlig total ersättningsandel (%)	71%

Omtanke*

Norion Banks fokus på omtanke innebär att vi har ett strukturerat och transparent arbetssätt, vilket är en förutsättning för god affärsetik och varaktig framgång, som bidrar till en långsiktigt hållbar samhällsutveckling. Bankens klimat- och miljöarbete har sin utgångspunkt i försiktighetsprincipen samt att efterfölja åtaganden för hållbara finanser med hänsyn till klimatrisker.

Under 2024 har Norion Bank reviderat och mätt klimatavtryck. För år 2024 har Norion Bank reviderat och mätt klimatavtryck för samtliga relevanta Scope 3-kategorier som identifierades i kartläggningen från föregående år. Banken redovisar för året kategorier som inte tidigare mätts, vilket förklarar den signifikanta ökningen. Finansierade utsläpp via bankens kreditportfölj redovisas separat på sid 40.

Anti-korruption	2024	2023	2022
Antal fall av korruptionsincidenter	0	0	0
Marknadsföring och märkning	2024	2023	2022
Antal fall av bristande efterlevnad gällande produkt- och tjänsteinformation samt märkning	0	0	0
Antal fall av bristande efterlevnad gällande marknadskommunikation*	0	1	0
* Konsumentverket har i ett ärende riktat kritik mot Norion Banks utformande av fakturor för affärssegmentet Walley samt kreditkortsfakturer för privatkunder. Banken har åtgärdat de påpekade bristerna som konsumentverket lyfte fram och ärendet är därmed nedlagt utan några vidtagna åtgärder mot banken.			
Kundintegritet	2024	2023	2022
Antal fall av överträdelser rörande intrång i personintegritet	0	0	0
Antal rapporterade klagomål (incidenter av substantiellt värde)	3	2	0
Socioekonomisk efterlevnad	2024	2023	2022
Antal fall av betydande böter eller sanktioner för brott mot gällande lagar och bestämmelser som föreligger mot organisationen	0	0	0

Energiförbrukning, kWh	2024	2023	2022
EI	267 848	271 540	266 033
Fjärrvärme	272 392	337 493	316 533
Kyla	27 951	29 609	14 908
Total energianvändning	568 191	638 642	582 581

Utsläpp av växthusgaser, ton CO ₂ e	2024	2023	2022
Scope 1	0,5	0,3	1,1
Scope 2 (market-based)	19,0	25,0	52,0
Scope 2 (location-based)	15,2	21,8	17,7
Scope 3	3 113,6	901,2	186,2
Totala växthusgasutsläpp*	3 148,3	926,5	239,3

*De rapporterade Scope 3-utsläppen ökade markant för 2024. Detta är ett resultat av att banken har mätt samtliga relevanta kategorier, samt hög data-osäkerhet pga stor mängd kostnadsbaserade emissionsfaktorer inom kategori 1 och 2. Mest bidragande till ökningen är operationella utgifter, köpta varor och tjänster.

*Fokusområdet Omtanke motsvaras inom CSRD till viss del av G1- Ansvarfullt företagande.

Beräkningarna av växthusgasutsläpp för 2024 utgår från ramverket Greenhouse Gas Protocol (GHG protocol). Växthusgasutsläpp är uppdelade på Scope 1 (tjänstebilar), Scope 2 (el, fjärrvärme och fjärrkyla för kontor) samt Scope 3 (datacenter, inköp av varor och tjänster, uppströms transport och distribution, användning av sålda produkter, tjänsteresor och hotellnätter). Beräkningsmetoden för växthusgasutsläpp från datacenter är baserad på livscykelanalyser, där information om användning och omvandlingsfaktorer hämtas direkt från Norion Banks leverantör.

Övriga källor avseende omvandlingsfaktorer är: AIB, DEFRA, Exiobase Energiföretagen, NTM och SCB.

Utsläppsintensitet*	2024	2023	2022
CO2-utsläpp per FTE	7,91	2,70	0,78

* Exkluderar bankens finansierade utsläpp (kategori 15 enligt GHG protocol). Beräkningarna för åren 2022 och 2023 har en uppdaterats med hänsyn till fler inkluderade Scope 3-kategorier.

Norion Banks inledande anpassning till hållbarhetsrapportering i enlighet med ESRS-standarderna S1 och G1

För rapporteringen av året 2024 tar vi ytterligare steg i vårt hållbarhetsarbete genom att inkludera information inom områdena Egen arbetskraft (S1) och Ansvarsfullt företagande (G1). Även om vi inte avser att rapportera fullt ut enligt ESRS, ser vi värdet i att göra en första ansats för att redovisa dessa aspekter och därigenom stärka vår transparens och rapportering inom hållbarhet.

Genom att integrera S1 och G1 i vår rapportering skapar vi en tydligare bild av hur vi arbetar med medarbetarfrågor, mångfald, affärsetik och regelefterlevnad. Denna rapport utgör ett steg på vägen mot en mer omfattande hållbarhetsredovisning som speglar vårt ansvarstagande och vårt bidrag till en hållbar finanssektor.

Redovisningen av information relaterat till S1 och G1 baseras på det resultat som presenteras i den dubbla väsentlighetsanalysen (se sida 121) relaterat till väsentlig inverkan, risker och möjligheter. Nedan avsnitt berör enbart det som berör den egna arbetskraften (S1) och ansvarsfullt företagande (G1).

Väsentlig inverkan, risker och möjligheter

SBM-3 Väsentlig inverkan, risker och möjligheter samt deras förhållande till affärmodell och strategi

Norion Bank genomförde en resiliensanalys av sin strategi och affärsmodell för att utvärdera vår förmåga att hantera väsentlig inverkan och risk samt att ta tillvarata strategiska möjligheter. Analysen kategoriserade Norion Banks väsentliga IRO:er utifrån konceptuella teman och analyserade hur dessa integrerar med vår affärsmodell, strategi och värdekedja. Analysen genomfördes i dialog med centrala, interna intressenter som analyserade hur respektive tema potentiellt kan påverka Norion Bank, våra nuvarande strategiska åtgärder samt ambitionsnivå för respektive område. Baserat på en sammanvägning av dessa faktorer drogs slutsatser för varje tema enligt en skala från låg till hög resiliens.

Resiliens av inverkan, risker och möjligheter relaterat till den egna arbetskraften

Norion Bank har genomfört en resiliensanalys av sin strategi och affärsmodell i relation till mångfald, jämlikhet och inkludering samt arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Analysen syftar till att identifiera bankens förmåga att hantera risker och tillvarata möjligheter kopplade till dessa områden, samt att bedöma potentiella effekter på verksamheten och intressenter.

Analysen visar att Norion Bank uppvisar en hög grad av resiliens inom mångfald, jämlikhet och inkludering. Banken har etablerat en tydlig policy för inkludering och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier, vilket stöds av interna utbildningsinsatser och kontinuerlig uppföljning. Genom att aktivt arbeta för en inkluderande arbetsplats, investera i medarbetarnas kompetensutveckling och främja en balans mellan arbete och privatliv, skapar Norion Bank

långsiktiga värden både för banken och dess medarbetare. Regelbundna medarbetarundersökningar och analys av nyckeltal möjliggör identifiering av förbättringsområden och säkerställer kontinuerlig utveckling. Vidare indikerar analysen att Norion Bank har en stark resiliens inom arbetsmiljö, hälsa och säkerhet. Banken arbetar proaktivt för att minska stressrelaterad ohälsa genom regelbundna hälsoundersökningar och ledarskapsutbildningar. En strukturerad strategi för arbetsmiljö kombinerad med initiativ för att främja välbefinnande stärker både medarbetarnas engagemang och organisationens långsiktiga konkurrenskraft. Genom att säkerställa goda arbetsvillkor, systematiskt övervaka sjukfrånvaro och analysera arbetsmiljöindikatorer, skapar Norion Bank en hälsosam och hållbar arbetsplats.

Resiliens av inverkan, risker och möjligheter relaterat till ansvarsfullt företagande

Resiliensanalysen omfattade Norion Banks strategi och affärsmodell i relation till regulatoriska och efterlevnadsrisker, anti-korruption och etiskt företagande, samt skydd för visselblåsare och företagskultur. Syftet var att bedöma bankens förmåga att upprätthålla efterlevnad, hantera risker och främja en stark, etisk företagskultur. Analysen visar att Norion Bank har robusta processer för att hantera regulatorisk- och efterlevnadsrisk. Banken har etablerade interna kontroller och en strukturerad riskhanteringsprocess där Regulatory Compliance- och Risk Control-funktionerna samverkar för att övervaka nya regelverk. Genom proaktiva åtgärder, såsom regelbunden utbildning, en strikt godkännandeprocess för nya produkter och den uppdaterade Röda Listan för att minimera hållbarhetsrisker, säkerställs att Norion Bank upprätthåller hög regelefterlevnad och stärker förtroendet hos kunder och investerare.

Inom anti-korruption och etiskt företagande har Norion Bank en tydlig strategi med nolltolerans mot mutor och ekonomisk brottslighet. Företaget erbjuder systematiska utbildningar inom anti-korruption, har implementerat en visselblåsarfunktion och övervakar incidenter för att säkerställa efterlevnad av sin policy. Genom att investera i en öppen och transparent företagskultur där anställda uppmuntras att rapportera oegentligheter, stärker Norion Bank sitt etiska ledarskap och långsiktiga affärsvärde.

Slutligen har analysen identifierat att Norion Bank har en väl fungerande visselblåsarfunktion som säkerställer att anställda kan rapportera potentiella oegentligheter utan risk för repressalier. Företaget arbetar kontinuerligt för att främja en kultur av öppenhet och rättvisa, där ledarskapsutbildningar och kulturförbättringsinitiativ bidrar till att stärka den interna regelefterlevnaden. Regelbunden uppföljning av visselblåsarrapporter möjliggör kontinuerlig förbättring och förstärker bankens motståndskraft mot potentiella etiska och juridiska risker.

S1 Den egna arbetskraften

SBM-3 Väsentlig inverkan, risker och möjligheter samt deras förhållande till affärmodell och strategi

Norion Bank inkluderar alla medarbetare som kan påverkas väsentligt av verksamheten i definitionen av "Egen arbetskraft". Detta omfattar både tillsvidareanställda och visstidsanställda inom banken, samt inhyrd personal som arbetar för banken men inte är direkt anställda.

Norion Bank arbetar aktivt för att erbjuda en attraktiv arbetsplats med god balans mellan arbete och privatliv, samt konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Inom vissa områden kan konkurrensen om kvalificerade medarbetare innebära ett visst kostnadstryck.

Vi identifierar trygga anställningsformer, skäliga löner, jämställdhet, lika lön och mångfald som viktiga hållbarhetsaspekter. Dessa områden är centrala för vår långsiktiga framgång och för att vi ska kunna fortsätta vara en ansvarsfull och attraktiv arbetsgivare.

Beskrivning av inverkan, risk eller möjlighet	Inverkan/risk/möjlighet	Värdekedja			Tidshorisont		
		Uppströms	Egen verksamhet	Nedströms	Kort	Medel	Lång
Främjande av jämställdhet och inkludering	Positiv inverkan		x		x	x	x
Kompetensutveckling	Positiv inverkan		x		x	x	x
Risk för diskriminering	Negativ inverkan		x		x	x	x
Ojusterade löneskillnader	Risk		x		x	x	x
Säkerställa lika möjligheter	Möjlighet		x		x	x	
Norion Banks arbetsmiljö och arbetsvillkor	Positiv inverkan		x		x	x	x
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Negativ inverkan		x		x	x	x
Möjligheter för arbetstagare	Positiv inverkan		x		x	x	x
Utmaningar att hitta rätt talanger	Risk		x		x	x	
Skapa goda arbetsförhållanden genom initiativ och förmåner	Möjlighet		x		x	x	x
Risker vid otillräcklig hantering av arbetsförhållanden	Risk		x		x	x	

Hantering av väsentlig inverkan, risker och möjligheter

S1-1 Policyer för den egna arbetskraften

Norion Bank strävar efter att skapa en arbetsmiljö som präglas av respekt, inkludering och rättvisa arbetsvillkor. Banken har implementerat tydliga policyer och riktlinjer för att säkerställa att alla medarbetare behandlas lika, arbetar under säkra förhållanden och har möjlighet att utvecklas inom organisationen. Dessa policyer omfattar mänskliga rättigheter, hälsa och säkerhet, samt likabehandling och antidiskriminering och gäller för hela banken, inklusive dess filialer.

Banken arbetar aktivt med att identifiera, hantera och förebygga risker och negativa effekter på arbetsstyrkan genom systematiska processer och tydliga ansvarsfördelningar. Styrelsen har det övergripande ansvaret för att säkerställa att dessa policyer efterlevs och kontinuerligt uppdateras i enlighet med gällande lagstiftning och internationella standarder.

Mänskliga rättigheter

Norion Bank verkar aktivt för inkludering, mångfald, jämställdhet och en arbetsmiljö fri från diskriminering. Bankens verksamhet är baserad på respekten för mänskliga rättigheter och nolltolerans mot kränkningar, trakasserier och mobbning, både internt och i externa affärsrelationer.

För att säkerställa att dessa värderingar genomsyrar hela organisationen har Norion Bank implementerat en Policy för inkludering och mänskliga rättigheter, vilken gäller för hela banken, inklusive dess filialer. Policyn är tillgänglig för alla medarbetare via företagets intranät.

Norion Bank säkerställer att verksamheten inte bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter och arbetar aktivt för att förhindra sådant inom alla affärsområden och processer. Banken följer internationella riktlinjer såsom:

- FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter
- ILO:s kärnkonventioner om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag
- FN Global Compact, där Norion Bank åtagit sig att följa de tio principerna gällande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion.

Som en del av detta arbete har banken även undertecknat FN:s principer för ansvarsfull bankverksamhet (PRB), vilket innebär att banken integrerar Parisavtalet och FN:s globala hållbarhetsmål (SDG) i sina mål och affärsprocesser.

Norion Bank har nolltolerans mot barnarbete, tvångsarbete och människohandel och arbetar aktivt för att eliminera alla former av diskriminering. Banken respekterar medarbetarnas rätt till föreningsfrihet och arbetar för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor.

Hälsa och säkerhet

Norion Banks Arbetsmiljöpolicy syftar till att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö genom att förebygga ohälsa och olycksfall orsakade av organisatoriska, sociala eller fysiska faktorer.

Bankens arbetsmiljöarbete är systematiskt och innefattar:

- Regelbundna riskbedömningar och åtgärder för att förebygga arbetsrelaterade olyckor och sjukdomar.

- Tydlig ansvarsfördelning och delegering av arbetsmiljöuppgifter inom organisationen.
- Samverkan mellan chefer och medarbetare för att skapa en säker och trygg arbetsmiljö.

Norion Bank har fastställt sociala, organisatoriska och fysiska arbetsmiljömål, vilka inkluderar:

- Nolltolerans mot mobbing, trakasserier och diskriminering.
- Drogfri arbetsmiljö.
- Rimliga krav och hälsosam arbetsbelastning.
- Tydlig ledning och styrning.
- Säker arbetsmiljö med rätt arbetsredskap.
- Ett öppet klimat där alla respekterar varandra.

För att säkerställa arbetsmiljön vid distansarbete har Norion Bank utvecklat riktlinjer för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet tillämpas även utanför den fysiska arbetsplatsen.

Likabehandling och lika möjligheter för alla

Norion Bank har en nolltoleranspolicy mot diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling och mobbing, både inom organisationen och i externa affärsrelationer.

För att motverka diskriminering arbetar Norion Bank med:

- En strukturerad och kompetensbaserad rekrytering, där individens samlade kompetens är avgörande vid anställningsbeslut. Rekryteringsprocessen är fri från diskriminering baserat på kön, etnicitet, religion, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.
- Aktiva åtgärder mot diskriminering, där arbetsförhållanden, löner, rekrytering, befordran och kompetensutveckling regelbundet granskas.
- Likvärdiga möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för både kvinnor och män.
- Arbete för att underlätta balansen mellan privatliv och arbetsliv genom flexibla arbetstidslösningar.

Bankens Ersättningspolicy är könsneutral och säkerställer att lika lön ges för lika eller likvärdigt arbete. Lönekriterier är tydligt definierade och baseras på faktorer såsom affärsmässighet, engagemang, resultat och kvalitet.

För att säkerställa att alla medarbetare känner sig trygga och respekterade har Norion Bank tydliga rutiner för att hantera klagomål och rapportera missförhållanden. Om en medarbetare upplever diskriminering eller trakasserier, eller ser att en kollega utsätts, finns en skyldighet att rapportera detta till Chief HR Officer, som ansvarar för att utreda situationen och vidta nödvändiga åtgärder.

Dialog med den egna arbetskraften

S1-2 – Rutiner för kontakter med medarbetare och deras företrädare angående konsekvenser

Norion Bank är övertygad om att en öppen och inkluderande dialog med medarbetare och deras representanter är en nyckel till en hållbar och attraktiv arbetsplats. Genom att kontinuerligt engagera den egna arbetsstyrkan i frågor som rör arbetsmiljö, arbetsvillkor och karriärutveckling skapas en kultur präglad av delaktighet, trygghet och transparens.

Banken strävar efter att ge sina medarbetare inflytande och möjligheter att påverka beslut som rör deras arbetsliv. Detta görs genom strukturerade dialoger, återkommande medarbetarundersökningar och samverkan med fackliga organisationer. Norion Bank arbetar även aktivt med att säkerställa att alla medarbetare har tillgång till rättvisa och jämlika arbetsvillkor, kompetensutveckling och en god arbetsmiljö.

Som en ansvarsfull arbetsgivare främjar Norion Bank en öppen och inkluderande företagskultur, där ledning och medarbetare tillsammans bidrar till att identifiera och hantera risker, möjligheter

och potentiell påverkan på arbetsstyrkan. Detta arbete är i linje med bankens övergripande hållbarhetsstrategi och internationella riktlinjer såsom ILO:s konventioner om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

Genom att stärka dialogen med den egna arbetskraften skapar Norion Bank en långsiktig och hållbar arbetsmiljö, där medarbetarnas engagemang och välmående är en central del av verksamhetens framgång.

S1-3 – Rutiner för att gottgöra för negativa konsekvenser och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem

Norion Bank är fast besluten att upprätthålla en öppen, etisk och transparent arbetsmiljö, där medarbetare känner sig trygga att rapportera missförhållanden och få sina synpunkter hörda. För att säkerställa detta har banken etablerat tydliga processer och kanaler för att hantera klagomål och rapportera potentiella oegentligheter.

Bankens hantering av klagomål och rapportering av missförhållanden baseras på rättvisa, konfidentialitet och skydd för den som anmäler, i enlighet med Norion Banks Uppförandekod och Whistleblowing-instruktion. Banken följer även internationella riktlinjer såsom ILO:s konventioner och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, vilket säkerställer att alla medarbetare har tillgång till rättvisa och säkra processer för att framföra klagomål och få dem hanterade på ett effektivt sätt.

Norion Bank har implementerat flera kanaler där medarbetare kan framföra klagomål eller rapportera missförhållanden. En av de primära kanalerna är bankens externa visselblåsarsystem, som tillhandahålls av 2Secure. Detta system är tillgängligt för både anställda och externa visselblåsare och garanterar anonymitet för den som rapporterar. Utöver detta har medarbetare alltid möjlighet att vända sig till sin närmaste chef, eller om nödvändigt, chefens chef för att lyfta sina frågor och farhågor. Vid behov kan även bankens HR- eller Compliance-funktion kontaktas direkt för att säkerställa att ärendet hanteras korrekt. Om ett klagomål bedöms som en visselblåsning sammankallas Norion Banks visselblåsarkommitté, ledd av Compliance-funktionen, för att utvärdera ärendet och besluta om nödvändiga åtgärder. Om klagomålet inte klassificeras som en visselblåsning hanteras det enligt bankens interna processer, där HR-funktionen i de flesta fall spelar en central roll för att säkerställa en rättvis och effektiv hantering. Dessa rutiner är tydligt beskrivna i Norion Banks Uppförandekod och Whistleblowing-instruktion, vilka är tillgängliga för alla anställda via bankens intranät.

För att hantera eventuella negativa konsekvenser som kan uppstå till följd av verksamhetens beslut eller processer har Norion Bank etablerat styrande policys och instruktioner samt stödjande processer och verktyg. Om banken identifierar att den har orsakat eller bidragit till en väsentlig negativ påverkan på en anställd eller arbetsstyrkan som helhet, vidtas korrigerande åtgärder för att åtgärda situationen. Dessa åtgärder kan innefatta interna utredningar, disciplinära åtgärder, stöd och resurser för berörda medarbetare samt förbättring av interna rutiner för att förhindra liknande händelser i framtiden.

För att säkerställa att alla medarbetare är medvetna om och har förtroende för dessa strukturer har Norion Bank integrerat information om visselblåsning och klagomålshantering i sina obligatoriska företagsutbildningar. Vidare är både Uppförandekoden och Whistleblowing-instruktionen lättillgängliga på intranätet och kommuniceras regelbundet genom interna kanaler. Banken strävar efter att skapa en kultur där medarbetare känner sig trygga att rapportera missförhållanden, och där deras ärenden hanteras konfidentiellt, rättvist och skyndsamt.

Genom dessa processer säkerställer Norion Bank att den egna arbetsstyrkan har effektiva och trygga kanaler för att framföra klagomål och att eventuella negativa konsekvenser hanteras på ett ansvarsfullt och strukturerat sätt.

S1-4 Åtgärder avseende väsentliga konsekvenser för den egna arbetskraften och strategier för att minska de väsentliga riskerna och utnyttja de väsentliga möjligheterna, vad gäller den egna arbetskraften, och dessa åtgärders ändamålsenlighet

Norion Bank arbetar systematiskt för att identifiera, förebygga och åtgärda potentiella negativa konsekvenser för arbetsstyrkan samt stärka arbetsmiljön och ledarskapet. Genom medarbetarundersökningar två gånger per år, dialog mellan HR, chefer och medarbetare samt konkreta handlingsplaner säkerställer banken att arbetsförhållandena utvecklas positivt.

Resultaten från medarbetarundersökningar kommuniceras på personalmöten och genom chefernas genomgångar i teamen för att säkerställa transparens och delaktighet. Norion Bank har även skapat ett årshjul med aktiviteter för personal och ledare, samt en ambassadörsgrupp som fångar upp både trivseffaktorer och utmaningar i organisationen.

För att säkerställa att insatserna ger effekt följs de upp i efterföljande medarbetarundersökningar. Genom årliga planer, ledarträffar och kontinuerlig dialog arbetar banken aktivt för en trygg, inkluderande och engagerande arbetsmiljö.

Mätetal och mål

S1-6 Uppgifter om företagets anställda

Norion Bank redovisar uppgifter om arbetsstyrkans storlek och sammansättning för att säkerställa transparens och tydlighet kring bankens personalstruktur. Informationen omfattar både fast anställda och andra anställningsformer, vilket ger en representativ bild av arbetskraften och dess utveckling över tid.

Vid beräkning av heltidsanställda (FTE) exkluderas timavlönade medarbetare, men deras antal redovisas separat för att ge en mer fullständig bild av arbetsstyrkan. Bankens redovisning av personaldata är utformad för att vara så tydlig och jämförbar som möjligt, i linje med både interna och externa rapporteringskrav.

De presenterade siffrorna för anställda och arbetskraftens sammansättning speglar även den mest representativa siffran i bankens finansiella rapportering av personalrelaterade kostnader och åtaganden, se sida 80.

Detaljerad information om arbetsstyrkans struktur, inklusive anställningsformer och fördelning, presenteras på sidan 124.

Personalomsättning

S1-7 Uppgifter om medarbetare i den egna arbetskraften som inte är anställda

Norion Bank redovisar information om icke-anställda i arbetsstyrkan för att ge en helhetsbild av de resurser som bidrar till verksamheten. Banken samarbetar med konsulter inom Corporate Banking, särskilt inom fastighetsaffären, samt inom IT och systemutveckling. Dessutom anlitas externa specialister för projektledning och arbete inom AML (Anti-Money Laundering).

Dessa icke-anställda har en tidsbegränsad eller uppdragsbaserad relation med banken och används för att säkerställa specialistkompetens och flexibilitet inom kritiska affärsområden. Detaljerad information presenteras på sidan 124.

S1-9 Mångfaldsindikatorer

Norion Bank strävar efter att skapa en inkluderande och mångfaldsrik arbetsplats, där alla medarbetare har lika möjligheter att utvecklas och bidra till verksamheten. Banken arbetar aktivt för att säkerställa en jämlik könsfördelning, representation av olika bakgrunder och en arbetsmiljö fri från diskriminering. Genom att kontinuerligt följa upp och analysera mångfaldsdata säkerställer Norion Bank att arbetet med inkludering och jämställdhet utvecklas i linje med bankens värderingar och hållbarhetsmål. Detaljerad information presenteras på sidan 124.

S1-10 – Tillräckliga löner

Norion Bank säkerställer att samtliga anställda erhåller en lön som minst motsvarar en tillräcklig och rättvis ersättning i enlighet med marknadspraxis. Banken följer regelbundet upp lönenivåer för att säkerställa att ersättningen är konkurrenskraftig och bidrar till en hållbar och ekonomiskt trygg arbetsmiljö för alla medarbetare. Detaljerad information presenteras på sidan 125.

S1-13 Mått för utbildning och kompetensutveckling

Norion Bank investerar kontinuerligt i utbildning och kompetensutveckling för att säkerställa att medarbetarna har de kunskaper och färdigheter som krävs för att möta både nuvarande och framtida utmaningar. Genom strukturerade utbildningsprogram, ledarskapsutveckling och yrkesspecifik kompetenshöjning främjar banken en lärande och dynamisk arbetsmiljö, där medarbetarna ges möjlighet att utvecklas och växa inom organisationen. Detaljerad information presenteras på sidan 124.

S1-14 Mått för arbetsmiljö

Norion Bank arbetar aktivt för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för alla medarbetare. Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, regelbundna riskbedömningar och hälsofrämjande insatser strävar banken efter att förebygga ohälsa och olyckor samt skapa en hållbar arbetsmiljö där medarbetare trivs och kan prestera på bästa sätt. Detaljerad information presenteras på sidan 125.

S1-15 – Mått för balans mellan arbete och fritid

Norion Bank strävar efter att skapa en hållbar arbetsmiljö där medarbetarna kan upprätthålla en hälsosam balans mellan arbete och privatliv. Genom flexibla arbetsformer, tydliga riktlinjer för arbetstider och initiativ som främjar välmående säkerställer banken att medarbetarna har förutsättningar att kombinera sitt yrkesliv med sina personliga behov och åtaganden.

Samtliga medarbetare omfattas av föräldraledighet och andra former av familjeledighet, vilket möjliggör en trygg och inkluderande arbetsplats där individens behov respekteras och stöds. Detaljerad information presenteras på sidan 125.

S1-16 – Ersättningsmått (löneskillnader och total ersättning)

Norion Bank säkerställer en rättvis och transparent ersättningsstruktur, där löner och förmåner sätts utifrån marknadsmässiga kriterier och principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Banken följer regelbundet upp ersättningsnivåer för att säkerställa konkurrenskraftiga och rättvisa löner inom organisationen. Detaljerad information presenteras på sidan 125.

S1-17 – Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvenser relaterade till mänskliga rättigheter

Norion Bank strävar efter att upprätthålla en respektfull och trygg arbetsmiljö, fri från diskriminering, trakasserier, mobbning och kränkande särbehandling. För att säkerställa detta har banken en nolltoleranspolicy och tydliga rutiner för att identifiera, hantera och åtgärda eventuella incidenter.

Alla medarbetare har ett ansvar att känna till och agera i enlighet med Norion Banks Uppförandekod, som sammanfattar de regler, värderingar och riktlinjer som styr vårt arbete för en etisk och inkluderande företagskultur. Medarbetare förväntas rapportera misstänkta överträdelser, inklusive brottslighet eller avvikelser från Uppförandekoden, via de interna rapporteringskanalerna.

Om en medarbetare upplever sig utsatt för diskriminering eller trakasserier, eller ser att en kollega eller extern kontakt behandlas på ett olämpligt sätt, har denne ett ansvar att agera genom att

kontakta Chief HR. HR ansvarar för att utreda situationen och, i samråd med berörda parter, skapa en handlingsplan för nödvändiga åtgärder.

Under den aktuella rapporteringsperioden har inga pågående ärenden om diskriminering eller trakasserier identifierats inom banken. Tre tidigare incidenter har granskats och är inte längre föremål för vidare åtgärder.

Norion Bank vill leva upp till de förväntningar som kunder, ägare

och medarbetare har och säkerställa en arbetsmiljö präglad av öppenhet och förtroende. Vår hantering av incidenter följer en etablerad process som säkerställer att vi tar ansvar för vår verksamhet och skapar en arbetsplats där alla medarbetare känner sig trygga och inkluderade. Detaljerad information presenteras på sidan 124.

G1 Ansvarsfullt företagande

SBM-3 Väsentlig inverkan, risker och möjligheter samt deras förhållande till affärmodell och strategi

Norion Bank strävar efter att bedriva en verksamhet som kombinerar affärsmässighet med ansvarstagande. Som en affärsnära nordisk finansieringsbank har vi en central roll i att möjliggöra hållbar tillväxt för våra kunder och bidra till en stabil och välfungerande finansmarknad. Vi ser ansvarsfullt företagande som en naturlig del av vår affärmodell och integrerar hållbarhet i vår verksamhet genom att säkerställa god styrning, transparens och regelefterlevnad.

Vårt arbete med ansvarsfullt företagande bygger på tre kärnprinciper: affärsmässighet, engagemang och omtanke. Vi tillämpar en strikt etik- och regelefterlevnadspolicy för att motverka finansiell brottslighet, säkerställa kundintegritet och stärka förtroendet för våra tjänster. Som en del av detta arbetar vi aktivt med regelefterlevnad, riskhantering och hållbar kreditgivning för att minska både finansiella och hållbarhetsrelaterade risker.

Beskrivning av inverkan, risk eller möjlighet	Inverkan/risk/ möjlighet	Värdekedja			Tidshorisont		
		Uppströms	Egen verksamhet	Nedströms	Kort	Medel	Lång
Möjlighet att fritt uttrycka åsikter	Positiv inverkan		x		x	x	x
Lagar och förordningar som påverkar affärsverksamheten	Risk		x		x	x	
Förhindrande av penningtvätt och annan korruption	Positiv inverkan	x	x	x	x	x	x
Risk vid brister i interna processer och mekanismer	Risk	x	x	x	x	x	x
Brister i att säkerställa skydd för visselblåsare	Risk		x		x	x	

Hantering av inverkan, risker och möjligheter

G1-1 Affärsetiska policyer och företagskultur

Norion Bank har etablerat tydliga policyer och riktlinjer för att säkerställa ett etiskt, ansvarsfullt och transparent affärsbeteende. Bankens arbete med att hantera väsentliga påverkan, risker och möjligheter inom ansvarsfullt företagande regleras genom flera styrande dokument, inklusive policy för hantering av intressekonflikter och anti-korrupsionspolicy, som kompletterar bankens Uppförandekod (Code of Conduct).

Dessa policyer säkerställer att Norion Bank agerar i enlighet med FN:s Global Compact, Kod mot korruption i näringslivet och brottsbalkens bestämmelser om mutbrott. Styrelsen har det yttersta ansvaret för att fastställa och uppdatera dessa policyer samt säkerställa att de efterlevs i hela organisationen.

Företagskultur

Norion Bank har en publikt tillgänglig Uppförandekod som gäller för alla medarbetare och fastställer bankens grundläggande etiska principer. Koden baseras på FN Global Compacts tio principer och definierar bankens förväntningar på medarbetarnas agerande, både internt och i externa relationer.

Uppförandekoden tydliggör att Norion Bank har nolltolerans

mot kränkande särbehandling, trakasserier, mobbning och diskriminering. Den fungerar också som vägledning för hur anställda ska hantera situationer kopplade till intressekonflikter, korruption och mutor.

Banken utvärderar sin företagskultur genom årliga medarbetarundersökningar, där ett högt och kontinuerligt ökande eNPS (Employee Net Promoter Score) visar att Norion Banks arbete för en stark företagskultur ger resultat.

Visselblåsarmekanismer

För att säkerställa en öppen och transparent rapporteringskultur har Norion Bank etablerat en extern visselblåsarkanal, som möjliggör anonym rapportering av misstänkta oegentligheter och avvikelser från Uppförandekoden.

Utöver visselblåsarsystemet har bankens VD inrättat en etisk kommitté (EK) med ansvar för att:

- Hantera och utvärdera inkomna rapporter i enlighet med bankens anti-korrupsionspolicy.
- Säkerställa att rapporterade incidenter följs upp och att nödvändiga åtgärder vidtas.
- Granska efterlevnaden av bankens Uppförandekod och vid behov rekommendera förbättringar.

Utbildning för ansvarsfullt företagande

Norion Bank har en utbildningspolicy för att säkerställa att alla medarbetare har en god förståelse för etiska riktlinjer, korruptionsbekämpning och ansvarsfullt företagande.

- Vid nyanställning ska alla medarbetare genomgå utbildning i Uppförandekoden och anti-korruption.
- Årlig obligatorisk utbildning genomförs för att säkerställa kontinuerlig kunskap och förståelse för regelverket.
- Utbildningarna innehåller praktiska exempel och riktlinjer för att hjälpa medarbetarna identifiera och hantera intressekonflikter, mutor och oetiska affärsmetoder.

Dessa insatser stärker Norion Banks företagskultur och minimerar riskerna för överträdelse av etiska riktlinjer.

Anti-korruption och mutor

Norion Bank har en anti-korruptionspolicy som definierar hur banken arbetar för att identifiera och förebygga korruption, intressekonflikter, mutor och nepotism. Policyn bygger på Näringslivskoden och FN:s konvention mot korruption, och fastställer tydliga riktlinjer för:

- Hantering av intressekonflikter, inklusive dokumentation och rapportering.
- Regler för gåvor och förmåner, för att säkerställa att dessa inte utgör en risk för mutor.
- Användning av mellanhänder, där höga etiska krav ställs på externa samarbetspartners.

Bankens etiska kommitté (EK) har ansvar för att utreda och hantera misstänkta fall av korruption eller andra affäretiska överträdelse.

Även om ingen specifik riskgrupp har definierats, bedöms ledande befattningshavare och medlemmar i bankens ledningsgrupp vara särskilt exponerade för risker kopplade till korruption och mutor.

Norion Bank följer en konsekvent och oberoende process för att utreda misstänkta incidenter av affäretiska överträdelse, inklusive korruption och mutor. Banken har implementerat strikta kontrollmekanismer för att säkerställa att alla medarbetare och affärspartners agerar i enlighet med gällande regelverk och interna policyer.

GI-3 – Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor

Norion Bank har etablerat strukturerade processer för att förebygga, upptäcka och hantera korruption och mutor inom verksamheten. Bankens Anti-korruptionspolicy är utformad i enlighet med Kod mot korruption i näringslivet ("Näringslivskoden"), som kompletterar brottsbalkens bestämmelser om mutor (10 kap. 5a–e §§). Policyn fastställer tydliga riktlinjer och åtgärder för att minimera risken för korruptionsrelaterade incidenter och säkerställa att affärsverksamheten bedrivs på ett etiskt och transparent sätt.

Som en del av bankens förebyggande arbete genomförs årliga riskanalyser för att identifiera och bedöma korruptionsrisker samt fastställa lämpliga åtgärder för att hantera dem. Banken har även inrättat ett förmånsregister där alla givna, erbjudna eller ej accepterade gåvor och förmåner ska rapporteras. Syftet är att säkerställa transparens och minska risken för intressekonflikter och otillbörlig påverkan. Samtliga medarbetare är skyldiga att följa dessa riktlinjer och rapportera sina transaktioner i registret.

För att öka medvetenheten och säkerställa att alla anställda förstår regelverket genomför Norion Bank obligatoriska utbildningar inom anti-korruption. Alla nyanställda ska genomgå utbildning i Anti-korruptionspolicyn och Uppförandekoden vid anställningens början, och samtliga medarbetare genomför årligen en digital utbildning i ämnet.

Norion Banks VD har även inrättat en Etisk kommitté (EK), som ansvarar för att hantera och utreda misstankar om korruption. Kommittén består av VD, Chief Sustainability Officer, Head of CEO Office, Chief HR Officer och Head of Compliance, men kan utökas med andra funktioner beroende på ärendets natur. Vid behov har VD möjlighet att eskalera ärenden till bankens styrelse för vidare beslut. Utredningar av korruptionsärenden genomförs oberoende av de funktioner och personer som kan vara inblandade i frågan, för att säkerställa objektivitet och rättssäkerhet.

För att upprätthålla transparens och ansvarsutkrävande föredrar General Counsel årligen bankens arbete mot mutor och korruption för styrelsen. Om allvarliga incidenter eller brister upptäcks rapporteras dessa omedelbart till VD. Protokoll från Etiska kommitténs sammanträden dokumenteras och görs tillgängliga för styrelsen, som vid behov kan begära ytterligare insyn och åtgärder.

Bankens Anti-korruptionspolicy och Instruktion mot antikorruption är tillgängliga för alla medarbetare på intranätet, och samtliga anställda genomgår årligen en utbildning för att säkerställa förståelse och efterlevnad. För att stärka transparensen gentemot externa intressenter publiceras Anti-korruptionspolicyn även på bankens webbplats, vilket gör informationen tillgänglig för allmänheten och investerare.

Genom en kombination av riskanalyser, transparens i förmånsregistrering, löpande utbildning och en oberoende utredningsfunktion säkerställer Norion Bank att arbetet mot korruption och mutor är en integrerad del av verksamheten och bidrar till en hållbar och ansvarsfull affärskultur.

Mätetal och mål

Incidenter av korruption och mutor

GI-4 – Bekräftade fall av korruption och mutor

Norion Bank har under den aktuella rapporteringsperioden inte haft några bekräftade fall av korruption eller mutbrott inom verksamheten. Banken har inte heller fått några fällande domar eller böter för brott mot lagar gällande anti-korruption och mutor.

Då inga incidenter har inträffat har det inte funnits behov av att vidta åtgärder för att hantera överträdelse av bankens rutiner och standarder inom anti-korruption. Vidare har inga anställda blivit avskedade eller disciplinärt åtgärdade på grund av korruptionsrelaterade incidenter, och inga affärsrelationer har avslutats eller ej förnyats på grund av brott mot anti-korruptionsreglerna.

Norion Bank fortsätter att arbeta proaktivt med förebyggande åtgärder, inklusive obligatoriska utbildningar, riskanalyser och strikt efterlevnad av Anti-korruptionspolicyn, för att säkerställa en affärsverksamhet fri från korruption och oetiskt beteende.

Redovisningsprinciper

Social – S1

Norion Bank tillämpar en systematisk metod för att samla in, analysera och rapportera data kopplat till den egna arbetsstyrkan. Rapporteringen baseras på uppgifter vid slutet av rapporteringsperioden och använder FTE (Full-Time Equivalent) som beräkningsmetod. FTE definieras genom att summera sysselsättningsgraden för respektive anställd, där timavlönade exkluderas och långtidsfrånvarande inte räknas som en FTE. Två anställda som arbetar 50 % vardera räknas tillsammans som en FTE.

För personalomsättning används en beräkningsmetod där antalet avslutade prov- och tillsvidareanställningar under perioden divideras med medelvärdet av antal prov- och tillsvidareanställda vid periodens början och slut. Utifrån denna metod har Norion Bank en personalomsättning på 11 % under 2024.

Även konsulter rapporteras i FTE och beräknas utifrån deras sysselsättningsgrad. Två konsulter som arbetar 50 % vardera räknas tillsammans som en FTE. Bankens HR-system möjliggör en uppdaterad översikt över konsulternas sysselsättningsgrad, där både HR och chefer kan registrera eventuella förändringar.

Vid rapportering av åldersfördelning inkluderas samtliga anställda i form av faktisk headcount. Bankens ledningsgrupp definieras som "top management" i rapporteringen. Gällande löneuppgifter används marknadsdata från bankens systemleverantör för lönekartläggning, där medellönerna i Sverige rapporteras baserat på en analys genomförd under hösten 2024. Separata lönekartläggningar görs för Norge och Finland, och lönedata rapporteras per land. Eftersom majoriteten av bankens anställda har månadslön används detta som grund för rapporteringen.

Vid beräkning av löneskillnader mellan länder justeras siffrorna för köpkraftsjusterade skillnader, då lönerna i Norge generellt är högre än i Sverige. Den totala ersättningskvoten beräknas utifrån lönedatan från höstens lönekartläggning, där VD exkluderas och därmed inte räknas som den med högst ersättning.

Norion Bank säkerställer att samtliga anställda omfattas av lagstadgade försäkringar. Sjukfrånvaro och arbetsolyckor rapporteras baserat på data från lönesystemet och incidentrapporteringssystemet. Arbetsrelaterad ohälsa identifieras genom rapporterade incidenter och fall där HR känner till sjukskrivningar på grund av arbetsrelaterad stress, ångest eller oro, ofta i samband med en rehabiliteringsplan.

Föräldraledighet rapporteras genom data från lönesystemet, där beräkningen baseras på hur många män och kvinnor som tagit ut en eller flera föräldradagar under året. Alla anställda har rätt att ta föräldraledigt.

Vid analys av utbildningstimmar delas dessa upp per kön och konsulter inkluderas i beräkningen utifrån ett genomsnittligt antal konsulter över året. Genomförda utvecklingssamtal rapporteras utifrån antal signerade samtal, vilket 2024 uppgick till 88 % av totalt 368 planerade samtal.

Datainsamlingen för medarbetarundersökningar sker årligen och används för att följa upp arbetsmiljö, engagemang och trivsel. Norion Bank fortsätter att utveckla sin datainsamling och rapportering för att säkerställa en rättvis och transparent redovisning av arbetskraftens sammansättning och förhållanden.

Ansvarsfullt företagande – G1

Företaget rapporterar information om affärsuppförande i enlighet med ESRS G1, vilket omfattar policyer för ansvarsfullt företagande (affärsetik) och hantering av mutor och korruption. Incidenter av mutor och korruption identifieras genom intern rapportering och externa anmälningar, och uppföljning sker genom antalet åtgärdade incidenter och genomförda interna utredningar.

Vid beräkning av nyckeltal inom affärsuppförande används primära data från företagets interna rapporteringssystem. Rapportering för 2024 inkluderar inga fall av incidenter av korruption eller mutor, vilket gör att sammanställningen av dessa nyckeltal inte är relevanta.

Denna rapport är Norion Banks årliga hållbarhetsrapport, som täcker kalenderåret 2024. Föregående rapport finns att hämta på www.norionbank.se och publicerades den 30 mars, 2024. Mer information om denna rapport och hållbarhet hos Norion Bank är tillgänglig genom Hållbarhetsansvarig Sarah Olofsson, sarah.olofsson@norionbank.se

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Norion Bank AB (publ), org.nr 556597-0513.

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2024 på sidorna 120–132 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Granskningens inriktning och omfattning

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 3 april 2025
Ernst & Young AB

Daniel Eriksson
Auktoriserad revisor
Huvudansvarig revisor

Norion Bank
Group