



Vi förenar, förvaltar och förnyar.

## Bankgirots hållbarhetsrapport 2025

Lagstadgad hållbarhetsrapport i enlighet med årsredovisningslagen med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024

## Introduktion till Bankgirots hållbarhetsrapport

Bankgirot bedriver clearingverksamhet av massbetalningar i Sverige och har, som det enda clearingbolaget i Sverige för massbetalningar, en central roll i betalmarknaden. Bankgirot ska leverera på ett stabilt och säkert sätt med hög kvalitet – varje dag. Verksamheten ska bedrivas på ett ansvarsfullt och professionellt sätt i enlighet med såväl bolagets värderingar som externa och interna regler. Medarbetarna är en förutsättning för att kunna uppfylla Bankgirots uppdrag. Därför är det viktigt att Bankgirot har en engagerad och hållbar organisation byggd på sund affärsetik. Samtidigt behöver Bankgirot säkerställa att bolagets påverkan på klimatförändringar begränsas och succesivt minskar.

Innehållet i denna hållbarhetsrapport motsvarar de lagkrav som gäller för bolaget. Rapporten har strukturerats enligt rapporteringsstandarden European Sustainability Reporting Standards (ESRS), då bolaget har påbörjat anpassning av hållbarhetsrapportering i enlighet med EU:s direktiv Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). För 2025 har Bankgirots hållbarhetsrapport strukturerats utifrån CSRD och ESRS även om det inte är ett krav för Bankgirot verksamhetsåret 2025.

ESRS-standarden beskrivs som ett antal upplysningskrav inom områdena *miljö*, *socialt ansvar* och *ansvarsfullt företagande* för att redovisa vilken väsentlig påverkan bolagets verksamhet samt värdekedjan har på miljö och människor samt vilken finansiell möjlighet och risk som miljö och människor har på bolaget.

Årsredovisningslagen med den äldre lydelsen anger att företag ska ge upplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat samt konsekvenser av verksamheten, däribland upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.

Upplysningar enligt Årsredovisningslagens äldre lydelse avseende:

- Miljö redovisas i avsnitt 3: *E1 – Klimatförändringar*
- Sociala förhållanden, sin roll i samhället och hur man påverkar dess sociala förhållanden och människor utom organisationen redovisas i avsnittet 2: *Stabila och säkra betalningar*
- Personal redovisas i avsnitt 4: *S1 - Den egna arbetskraften*
- Respekt för mänskliga rättigheter kopplat till:
  - den egna arbetskraften redovisas i avsnitt 4: *S1 - Den egna arbetskraften*
  - leverantörer redovisas i avsnitt 5: *G1 - Ansvarsfullt företagande*
  - kunder och slutanvändare redovisas i avsnitt 2: *Stabila och säkra betalningar*
- Motverkande av korruption redovisas i avsnitt 5: *Ansvarsfullt företagande*

Bankgirots styrelse har ansvaret för denna Hållbarhetsrapport, som utgör den lagstadgade hållbarhetsrapporten, samt för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

## Innehållsförteckning

1	Allmän information.....	4
1.1	Introduktion.....	5
1.2	Styrning av Bankgirots hållbarhetsarbete.....	6
1.3	Bankgirots strategi, affärsmodell och värdekedja .....	10
1.4	Bankgirots kontakt med intressenter.....	13
1.5	Väsentlig påverkan, risker och möjligheter.....	14
1.6	Hantering av väsentlig påverkan, risker och möjligheter .....	19
2	Företagsspecifikt – Stabila och säkra betalningar .....	25
2.1	Strategi .....	26
2.2	Hantering av påverkan, risker och möjligheter .....	28
3	E1 – Klimatförändringar.....	32
3.1	Omställningsplan för begränsning av klimatförändringar .....	33
3.2	Strategi .....	35
3.3	Hantering av påverkan, risker och möjligheter.....	36
4	S1 – Den egna arbetskraften .....	44
4.1	Strategi .....	45
4.2	Hantering av påverkan, risker och möjligheter.....	49
5	G1 – Ansvarsfullt företagande .....	61
5.1	Styrning.....	61
5.2	Hantering av påverkan, risker och möjligheter.....	63

# 1 Allmän information

1	Allmän information.....	4
1.1	Introduktion.....	5
1.1.1	Grund för upprättande.....	5
1.1.2	Kommentarer.....	5
1.2	Styrning av Bankgirots hållbarhetsarbete.....	6
1.2.1	Styrelsens, ledningens och tillsynsorganens roller och ansvar.....	6
1.2.2	Hållbarhetsfrågor som hanteras av styrelse, ledning och tillsynsorgan.....	8
1.2.3	Hållbarhet i incitamentssystem.....	8
1.2.4	Bankgirots hantering av negativ påverkan på miljö och människor.....	9
1.2.5	Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering.....	10
1.3	Bankgirots strategi, affärsmodell och värdekedja.....	10
1.3.1	Bankgirots strategi.....	10
1.3.2	Bankgirots affärsmodell.....	11
1.3.3	Bankgirots värdekedja.....	12
1.4	Bankgirots kontakt med intressenter.....	13
1.5	Väsentlig påverkan, risker och möjligheter.....	14
1.6	Hantering av väsentlig påverkan, risker och möjligheter.....	19
1.6.1	Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys.....	19
1.6.2	ESRS krav på upplysningar i hållbarhetsrapporten.....	22
1.6.3	Bankgirots styrdokument avseende väsentliga hållbarhetsfrågor.....	22

## 1.1 Introduktion

### 1.1.1 Grund för upprättande

#### BP-1 Allmän grund för upprättande av hållbarhetsrapporten

Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med kraven i årsredovisningslagen (ÅRL) och följer strukturen i den europeiska redovisningsstandarden för hållbarhet, ESRS. Hållbarhetsrapporten har utarbetats med samma omfattning som den finansiella rapporten. Verksamhetsår och räkenskapsår följer kalenderår. I koncernen finns verksamhet i dotterbolaget Bankgirocentralen BGC AB (Bankgirot). Moderbolaget Finansinfrastruktur i Sverige AB är ett holdingbolag utan verksamhet. Denna hållbarhetsrapport speglar därför endast verksamheten i Bankgirot.

Till grund för hållbarhetsrapporten har Bankgirot genomfört en dubbel väsentlighetsanalys (eng: double materiality assessment (DMA)) för att beakta både den positiva och negativa påverkan som verksamheten och värdekedjan har på människor och miljö samt risker och möjligheter för Bankgirot. Redovisningen av påverkan, risker och möjligheter inkluderar den egna verksamheten utifrån de uppdrag Bankgirot haft under räkenskapsåret och värdekedjan uppströms och nedströms i den utsträckning det varit möjligt. Bankgirot har inte använt sig av möjligheten att utelämna viss information om immateriella rättigheter, know-how eller resultat av innovation och har inte utnyttjat undantag för upplysningskrav kring förestående utveckling eller ärenden under förhandling.

### 1.1.2 Kommentarer

#### BP-2 Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter

Rapporterade upplysningar har inte granskats eller verifierats av oberoende granskningsorgan.

Bankgirot har använt den kategorisering av tidshorisonter (kort, medellång och långsiktig) som definieras i ESRS. Den korta period som använts är 1 januari till 31 december 2026, det vill säga Bankgirots nästkommande rapporteringsperiod för årsredovisningen (kommande räkenskapsår). Bankgirot använder 1–5 år som medellång sikt och mer än 5 år som långsiktig tidshorisont.

Där uppskattningar eller externa data har använts i värdekedjan framgår det i rapporten. För beräkningar har Bankgirot i vissa sammanhang behövt förlita sig på uppskattningar. Dessa uppskattningar redovisas vid relevant upplysning. I takt med att aktörerna i värdekedjan förbättrar sina respektive hållbarhetsrapporteringar förväntas kvaliteten och tillgängligheten på information förbättras.

## 1.2 Styrning av Bankgirots hållbarhetsarbete

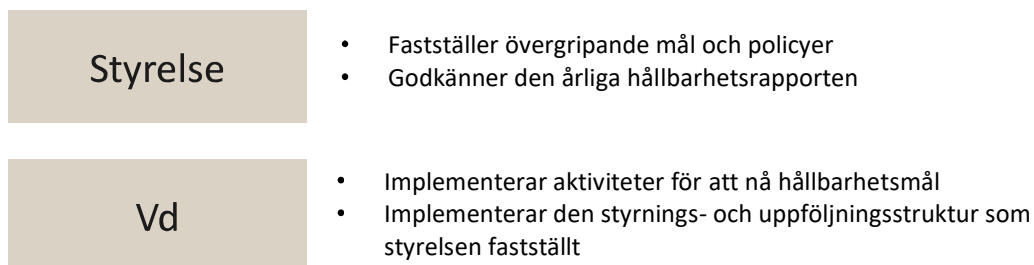
### 1.2.1 Styrelsens, ledningens och tillsynsorganens roller och ansvar

#### GOV-1 Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll

Hållbarhetsarbetet är integrerat i Bankgirots verksamhetsarbete och är en del i arbetet att nå Bankgirots vision, syfte och uppdrag. Ansvaret för hållbarhetsfrågor ligger inom ramen för bolagets ordinarie verksamhet och arbetet bedrivs i linjeorganisationen.

**Styrelsen** har det yttersta ansvaret för Bankgirots organisation och förvaltning och därmed för den strategiska inriktningen av hållbarhetsarbetet. Styrelsen utövar styrning och ledning av verksamheten genom att fastställa interna policyer och genom att sätta strukturer för att upprätthålla intern styrning och kontroll. Policyerna utgör ett i huvudsak övergripande och i omfattning heltäckande ramverk för hur Bankgirot ska bedriva den dagliga verksamheten inklusive hållbarhetsarbetet.

Bankgirots *Hållbarhetspolicy* beskriver att bolagets hållbarhetsarbete ska syfta till att successivt och långsiktigt förebygga och minska negativ påverkan, upprätthålla eller förstärka positiv påverkan, samt hantera risker och möjligheter. Hållbarhetspolicyn utgår från bolagets uppförandekod som beskriver de övergripande principer vilka Bankgirot ska sträva efter att bedriva verksamhet under. Uppförandekoden bidrar till att bygga långsiktiga och hållbara relationer med kunder, myndigheter, affärspartners och medarbetare.



Utöver bolagets vision, syfte, uppdrag och policyer fastställer styrelsen bolagets målbild och de huvudsakliga milstolparna för att nå målbilden vilka framgår av bolagets affärsplan. Styrelsen har därutöver det övergripande ansvaret för att bolagsmål sätts på övergripande nivå samt att de förflyttningar som krävs för att uppnå målen genomförs och följs upp inkl. budget. Styrelsen fastställer också vilka mål som ska uppnås på kort, medellång och lång sikt.

Styrelsens sammansättning samt bredd av kompetens och erfarenhet speglar de uppdrag Bankgirot har och de utmaningar som bolaget står inför, där teknik, regelverk och säkerhet är områden som är särskilt viktiga för bolaget för att säkerställa en långsiktigt hållbar verksamhet. De olika kompetensområden som styrelsen behöver täcka är en viktig del i

tillsättandet av styrelseledamöter. Styrelsen består av nio (9) ledamöter varav en (1) är arbetstagarrepresentant utsedd av Finansförbundet. Två (2) ledamöter är oberoende i förhållande till Bankgirots ägare. Av styrelseledamöterna (exklusive arbetstagarrepresentanten) är fem (5) män och tre (3) kvinnor. Ingen av styrelseledamöterna arbetar operativt i bolaget.

Styrelsen har inrättat två styrelsekommittéer i syfte att hantera tekniska frågor samt risk- och compliancerelaterade frågor. Hållbarhetsfrågor hanteras av styrelsen som helhet där hållbarhetsfrågan *Stabila och säkra betalningar* behandlas på varje ordinarie styrelsemöte. År 2024 fick styrelsen en övergripande utbildning avseende CSRD och 2025 en utbildning i säkerhetsskydd vilket är av vikt för den företagsspecifika hållbarhetsfrågan *Stabila och säkra betalningar*.

**Vd** har i uppgift att leda och följa upp bolagets verksamhet utifrån de uppdrag och mål som styrelsen beslutar och de regler som gäller för verksamheten. Arbetet genomförs utifrån de policyer styrelsen har fastställt och vd:s mandat. Vd ansvarar således ytterst för genomförandet av Bankgirots hållbarhetsarbete. Det innebär bland annat att besluta om strategiska frågor avseende hållbarhetsområdena samt att säkerställa att Bankgirot har kapacitet för att hantera befintliga krav på verksamhet och rapportering avseende hållbarhet. Som ett led i att styra och leda verksamheten fastställer vd bolagets verksamhetsplan baserat på av styrelsen fastställd strategi och affärsplan. Vd fastställer också detaljerade regler för verksamheten baserat på styrelsens fastställda policyer, däribland *Riktlinje avseende Bankgirots hållbarhetsarbete*.

Till stöd för sitt arbete har vd utsett en ledningsgrupp bestående av nio (9) chefer. Under 2025 har en arbetsgrupp etablerats där tre chefer från ledningsgruppen deltar för att mer fokuserat styra och följa upp bolagets hållbarhetsarbete.

COO ansvarar för koordinering och uppföljning av Bankgirots hållbarhetsarbete i enlighet med *Hållbarhetspolicy* och *Riktlinje avseende Bankgirots hållbarhetsarbete*. I ansvaret ingår att säkerställa att hållbarhet är en del av Bankgirots ordinarie process för affärs- och verksamhetsplanering och att en hållbarhetsrapport tas fram och publiceras.

Bankgirots interna tillsynsorgan (riskkontrollfunktionen, compliancefunktionen och internrevisionsfunktionen) hanterar hållbarhetsfrågor som en del av ordinarie verksamhet i enlighet med policyer och riktlinjer.

## 1.2.2 Hållbarhetsfrågor som hanteras av styrelse, ledning och tillsynsorgan

### GOV-2 Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings och tillsynsorgan

Styrelsen får uppdateringar om Bankgirots mest prioriterade väsentliga hållbarhetsfrågor samt genomfört arbete avseende dessa på ordinarie styrelsemöten. Minst en gång per år har styrelsen en särskild agendapunkt på styrelsemötet för att diskutera hållbarhetsarbete och hållbarhetskrav. Därtill fastställer styrelsen årligen bolagets övergripande mål och policyer, till exempel *Hållbarhetspolicy* och *Uppförandekod*. Styrelsen godkänner även hållbarhetsrapporten.

Compliancefunktionen är en oberoende kontroll- och stödfunktion som syftar till att säkerställa att verksamheten hanterar externa och interna regler på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Detta uppnås genom att identifiera, analysera och rapportera bolagets compliancerisker. Vidare tar compliancefunktionen fram delar av de interna styrdokument vilka reglerar Bankgirots verksamhet. Detta inkluderar vissa regler inom hållbarhetsområdet.

I syfte att bidra till en god kontrollmiljö respektive kontrollramverk ansvarar riskkontrollfunktionen bland annat för att kontrollera att alla väsentliga risker som Bankgirot exponeras för eller kan förväntas komma att exponeras för identifieras och hanteras av verksamheten. Riskhanteringen omfattar även hållbarhetsområdet.

Internrevisionsfunktionen ska oberoende följa upp att verksamhetens omfattning och inriktning överensstämmer med vid var tid gällande styrande dokument.

Internrevisionsfunktionen ska granska och utvärdera intern kontroll av bolagets organisation och rutiner utifrån såväl ett regelverks- som ett effektivitetsperspektiv. Uppdraget omfattar även hållbarhetsområdet.

## 1.2.3 Hållbarhet i incitamentsystem

### GOV-3 Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentsystem

Bankgirot tillämpar inte rörlig ersättning och har inte något incitamentsystem.

## 1.2.4 Bankgirots hantering av negativ påverkan på miljö och människor

### GOV-4 Förklaring om tillbörlig aktsamhet (eng: due diligence)

Arbete med tillbörlig aktsamhet omfattar att identifiera, förebygga, begränsa och redovisa hur bolaget hanterar faktisk och potentiell negativ påverkan på miljö och människor. Tabellen nedan ger en översikt över de ingående delarna i arbetet samt var i hållbarhetsrapporten dessa upplysningar redovisas. Bankgirot har under 2025 arbetat med att utveckla arbets sätt och rutiner för hållbarhetsarbetet.

Centrala delar tillbörlig aktsamhet	Hänvisningar till hållbarhetsrapporten
<b>Bygga in tillbörlig aktsamhet i styrning, strategi och affärsmodell</b>	0 GOV-2 Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings och tillsynsorgan  1.5 SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell
<b>Samarbeta med påverkade intressenter</b>	0 GOV-2 Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings och tillsynsorgan  1.4 SBM-2 Intressenters intressen och synpunkter  0 IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter
<b>Identifiera och bedöma negativ påverkan för människor och miljön</b>	0 IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter  05 SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell
<b>Vidta åtgärder för att behandla negativ påverkan för människor och miljö</b>	För de hållbarhetsfrågor där negativ påverkan har identifierats redovisas åtgärderna inom respektive område;  Företagsspecifik <i>Stabila och säkra betalningar</i>  <i>E1 Klimatförändringar</i>
<b>Följa upp hur ändamålsenliga dessa insatser är</b>	För de hållbarhetsfrågor där negativ påverkan har identifierats redovisas åtgärderna under den tematiska redovisningen;  Företagsspecifik <i>Stabila och säkra betalningar</i>  <i>E1 Klimatförändringar</i>

Tabell 1: Tillbörlig aktsamhet

## 1.2.5 Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering

### GOV-5 Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering

Den interna kontrollmiljön bygger på olika ansvarsområden vid upprättandet av hållbarhetsrapporten. Upprättandet har gjorts av en grupp sakkunniga och data har samlats in från medarbetare inom Finance, HR och Technology. För att upptäcka och förhindra att fel uppstår har hållbarhetsrapporten kontrollerats av ansvariga för de olika områdena samt av ett dedikerat team som verifierar innehållet i hållbarhetsrapporten. Arbetsuppgifterna är åtskilda mellan insamling av uppgifter för beräkning och redovisning av data och granskning och godkännande.

Största riskerna är tolkning av upplysningskraven i ESRS, högt inslag av manuell hantering samt kvalitet på klimatberäkningen. För att hantera riskerna har Bankgirot bland annat inrättat en tvärfunktionell arbetsgrupp med uppgift att leda hållbarhetsarbetet och följa upp arbetet samt lösa de utmaningar som uppstår.

## 1.3 Bankgirots strategi, affärsmodell och värdekedja

### SBM-1 Strategi, affärsmodell och värdekedja

Bankgirot är ett svenskt clearingbolag med cirka 65 års erfarenhet av att leverera finansiell infrastruktur till banker. Bankgirot tillhandahåller betalningssystem och avvecklingssystem för betalningar i svenska kronor och säkerställer att massbetalningar i Sverige clearas och avvecklas. Bankgirots verksamhet är tillståndspliktig och verksamheten står under tillsyn av Finansinspektionen. Verksamheten övervakas av Riksbanken som ett led i Riksbankens uppdrag att främja ett stabilt och effektivt finansiellt system.

### 1.3.1 Bankgirots strategi

Bankgirot säkerställer betalningsflödet i Sverige genom att leverera stabila och säkra betalningar i enlighet med de krav som gäller för verksamheten. Leveransen utgör en viktig del av kedjan för betalningar och har en stor betydelse för kunder, slutanvändare<sup>1</sup> och samhället.

Sveriges betalinфраstruktur moderniseras för närvarande. Nya regelverk, internationella format för betalningar och en snabb teknikutveckling är de huvudsakliga drivkrafterna till att betalmarknaden genomgår en omfattande transformation. Transformationen innebär stora förändringar för aktörerna i betalmarknaden. Bankgirots uppdrag är både att modernisera betalinфраstrukturen och att etablera nya produkter baserade på internationell standard

---

<sup>1</sup> Bankernas företags- och privatkunder

som möter kundernas behov för framtiden. Detta innebär att Bankgirot sedan 2023 inlett en fas med omfattande utveckling inom IT och säkerhet, vilket kräver stora investeringar.

Ur ett hållbarhetsperspektiv möjliggör detta ett mer hållbart samhälle, exempelvis genom en förstärkt förmåga att upprätthålla stabila och säkra betalningar, ökade möjligheter att bekämpa ekonomisk brottslighet och minskade pappersvolymen.

Uppbyggnaden av den nya betalinfrastrukturen innebär en negativ påverkan på miljön då Bankgirot gör stora investeringar i exempelvis hårdvara och mjukvara. Den egna arbetskraften ökar under transformationen främst i form av konsulter. Bolaget lägger stor vikt vid att säkerställa en hållbar arbetsmiljö under den intensiva transformationen. Kontorsytan och relaterad miljöpåverkan ökar under transformationen för att minska då den är genomförd.

För att möjliggöra en stabil flytt av betalvolymen utan negativ påverkan för betalflöden i samhället behöver Bankgirot under ett antal år upprätthålla två parallella IT-infrastrukturer. När flytten är genomförd kommer Bankgirot att avveckla en IT-infrastruktur och endast behålla den nya, vilket kommer att påverka miljön positivt.

### 1.3.2 Bankgirots affärsmodell

I samverkan med betalaktörerna ser bolaget till att överföringar och betalningar mellan banker enkelt kan genomföras på ett säkert sätt. Banker och andra finansiella institut länkas samman i systemet. Huvuddelen av Sveriges betalningar av fakturor, löneinsättningar, Autogiro och överföringar mellan bankkonton clearas och avvecklas via Bankgirot. Bankgirot erbjuder även E-faktura till banker.

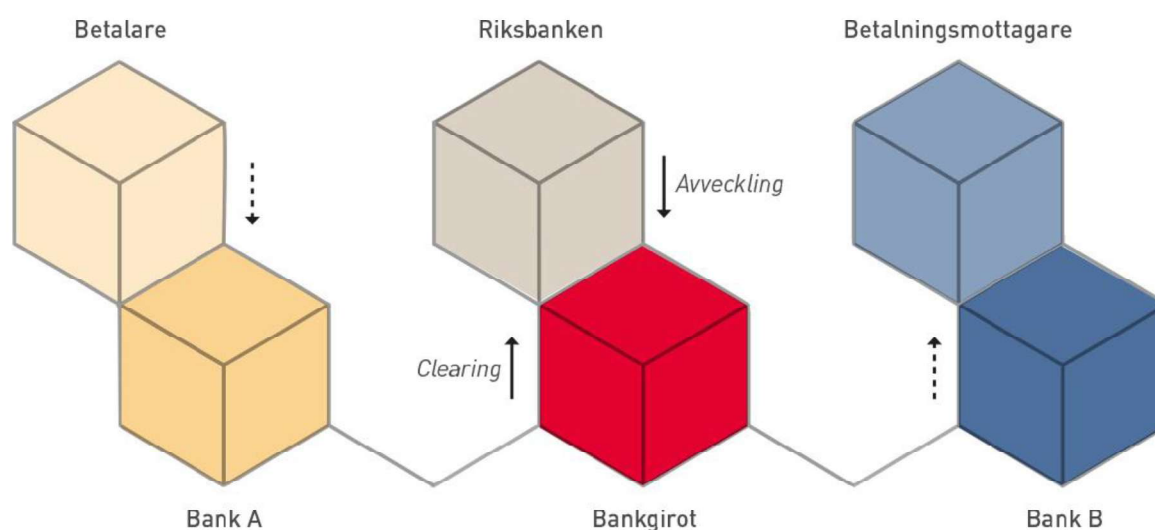


Bild 1: Illustration av Bankgirots roll i ekosystemet för clearing och avveckling

Bankgirot har under 2025 utvecklat och implementerat en ny *Clearing- och avvecklingstjänst* och en ny betalningsprodukt, *SEK Credit Transfer*. Dessutom pågår utveckling av ett nytt *Autogiro*. Samtidigt har bolaget etablerat en ny IT-infrastruktur som möter dagens och morgondagens krav. De framtidssäkrade produkterna vänder sig till samma marknad och kundgrupper som tidigare.

Bankgirot tillhandahåller även support till bankerna och stöttar bankers och myndigheters arbete mot brottsbekämpning genom Bankgirots tillgång till detaljerad betalningsinformation.

### **1.3.3 Bankgirots värdekedja**

Verksamheten tillhandahålls genom en nära samverkan med Bankgirots leverantörer. Bolaget har omfattande leverantörssamarbeten, i huvudsak vad gäller IT-tjänster och konsulter. Bankgirots avtalsleverantörer består av stora leverantörer som främst är lokaliserade i Norden. Ett fåtal avtalsleverantörer är lokaliserade utanför Norden, dock fortfarande med hemvist inom Europa. Konsulttjänster utförs till största delen i Bankgirots lokaler. Bankgirot köper fastighets- och kontorstjänster. Kontorslokalerna är miljöcertifierade och Bankgirot har ett så kallat grönt hyresavtal.

Hållbarhetsaspekter är en del av urvalskriterierna vid upphandling och i samarbeten med leverantörer strävar Bankgirot efter öppen dialog kring hållbarhetsfrågor. Bankgirot ställer krav på att leverantören efterlever FN:s uppförandekod för leverantörer. Underleverantörer förekommer primärt inom drifttjänster och konsulttjänster. Vad gäller underleverantörer har Bankgirot tydliga strukturer och riktlinjer vid upphandlingar och avtalade leverantörer måste få sina eventuella underleverantörer godkända av Bankgirot.

Bankgirots kunder består av drygt 30 banker med verksamhet i Sverige. I princip alla banker, både svenska och internationella, som erbjuder betalningar i svenska kronor är kunder till Bankgirot. Även andra finansiella institut som är direkta deltagare med konto i Riksbankens system RIX kan vara kund hos Bankgirot. Bankgirot har ett nära samarbete med kunderna och har en etablerad struktur för kunddialog. Utveckling baseras på omvärldsförändringar och önskemål från Bankgirots kunder.

Bankerna ansvarar för kontakten med slutanvändare, som är bankernas företags- och privatkunder. Bankgirot levererar produkter enligt de överenskommelser som Bankgirot har med bankerna. Bankgirots produkter möjliggör för bankerna att erbjuda betalningar även för personer som inte har tillgång till internet eller digitala verktyg.

Bankgirots verksamhet är tillståndspliktig och verksamheten står under tillsyn av Finansinspektionen. Verksamheten övervakas av Riksbanken som ett led i Riksbankens uppdrag att främja ett stabilt och effektivt finansiellt system. Om Bankgirots produkter inte

är tillgängliga leder det till stora konsekvenser för samhällets betalmöjligheter. Därför har Bankgirot även en påverkan på samhället i stort och ser samhället som en intressent, som i intressentdialog representeras av myndigheter och de krav de ställer på Bankgirot.

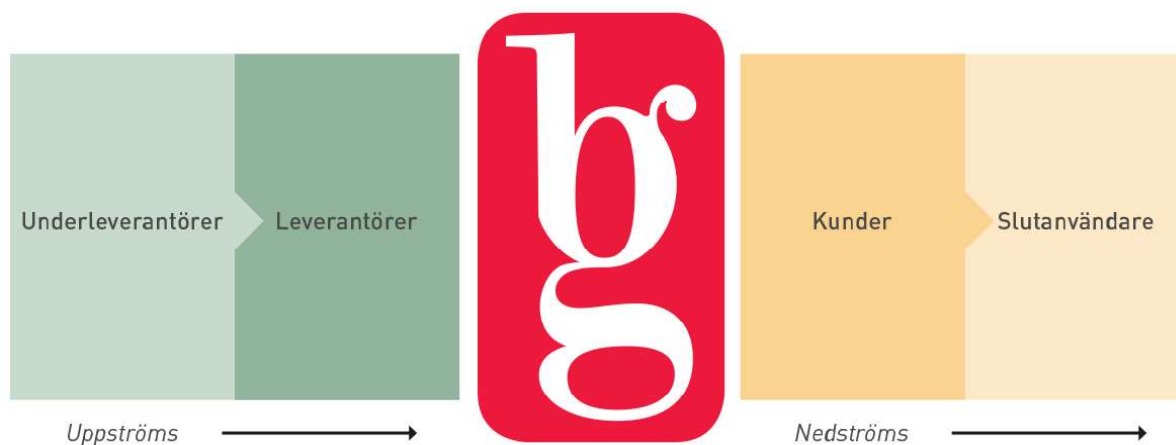


Bild 2: Illustration av Bankgirots värdekedja

## 1.4 Bankgirots kontakt med intressenter

### SBM-2 Intressenters intressen och synpunkter

Bankgirot strävar efter att bygga och upprätthålla starka och tillitsfulla relationer med sina intressenter. Synpunkter och intressenters förväntningar påverkar Bankgirots mål, strategier och prioriteringar. Synpunkter och förväntningar behöver också övervägas vid utveckling av bolagets förmåga. Kunddialog har stor påverkan på Bankgirots långsiktiga målbild och den modernisering av Sveriges betalinfrastruktur som pågår. Utvecklingen av Bankgirots erbjudande sker i tät dialog med kunder och myndigheter. Genom att ta hänsyn till intressenternas perspektiv och förväntningar i det löpande utvecklingsarbetet kan Bankgirot säkerställa att affärsmodell, erbjudande och leverans är anpassat till gällande förutsättningar, kundönskemål och regulatoriska krav.

Intressenter	Så här interagerar Bankgirot med intressenter för att förstå deras syn på Bankgirots hållbarhetsarbete
Kunder (befintliga, nya och potentiella)	<p>Bankgemensam dialog om produktutveckling genom en etablerad struktur baserat olika kundforum.</p> <p>Möten med kunderna, både kundernas produktansvariga och i supportfrågor till kunderna och slutanvändare.</p> <p>Webbenkät om kundnöjdhet och synen på olika hållbarhetsfrågor.</p> <p>Dialoger med Svenska Bankföreningen om olika utvecklingsfrågor av intresse för hela branschen.</p>
Ägare	Bankgirot har en regelbunden dialog med styrelsen i ägarbolaget Finansinfrastruktur i Sverige AB, som i sin tur ägs av de största bankerna i Sverige.
Medarbetare	<p>Personalmöten och medarbetarsamtal mellan anställd medarbetare och chef.</p> <p>Utvecklingssamtal och utvecklingsplaner för samtliga anställda medarbetare.</p> <p>Utvärdering av medarbetarnöjdheten genom regelbundna pulsmätningar där frågor ställs till anställda om bland annat hållbarhet, arbetsglädje, delaktighet, engagemang och ledarskap.</p> <p>Tvärfunktionellt hållbarhetsteam och diskussionsgrupper med fokus på hållbarhet, värderingar, kultur, arbetsmetoder och utveckling.</p>
Leverantörer	<p>Dialog med befintliga och potentiella nya leverantörer genom upphandling och uppföljning.</p> <p>Dialog om hållbarhetsfrågor med utvalda större leverantörer.</p> <p>Samverkan mellan Bankgirot och vissa kritiska leverantörer sker på flera nivåer, operativt, taktiskt och strategiskt. Tillsammans tar Bankgirot och leverantören ofta fram en samverkanshandbok som styr samarbetet.</p>
Finansinspektionen och Riksbank	<p>Bankgirot har löpande kontakt med Finansinspektionen och Riksbanken och får därigenom kännedom om myndigheternas syn på prioriterade områden.</p> <p>Deltagande i Riksbankens arbetsgrupper.</p> <p>Deltagande i sektorövningar angående till exempel kontinuitet och civilt försvar.</p>

Tabell 2: Bankgirots samverkan med olika intressenter

## 1.5 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

### SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

För att förbereda rapportering enligt kraven i CSRD/ESRS genomförde Bankgirot 2024 en dubbel väsentlighetsanalys och identifierade Bankgirots väsentliga hållbarhetsfrågor genom en analys av väsentliga påverkan, risker och möjligheter (eng: impacts, risks and opportunities (IRO)).

De identifierade hållbarhetsfrågorna är sammanfattade i tabellerna 3 - 7 nedan. Där beskrivs IRO:erna för varje väsentlig hållbarhetsfråga, deras plats i värdekedjan och deras förväntade tidshorisont för materialisering. Utöver de hållbarhetsfrågor som efter genomförd analys omfattas av upplysningskrav enligt ESRS (inom områdena *E1 Klimatförändringar*, *S1 Den egna arbetskraften* och *G1 Ansvarsfullt företagande*), har Bankgirot inkluderat den företagsspecifika hållbarhetsfrågan *Stabila och säkra betalningar*. Denna hållbarhetsfråga tangerar hållbarhetsfrågor inom till exempel *S4 Konsumenter och slutanvändare*, men beskrivs och redovisas tydligast som en företagsspecifik hållbarhetsfråga.

I den årliga processen med affärsplan och verksamhetsplan beaktas resultat av den dubbla väsentlighetsanalysen och Bankgirot ser i nuläget inga behov av väsentliga förändringar i affärsmodell, strategi eller värdekedja till följd av den dubbla väsentlighetsanalysen. Även scenarioanalyser avseende klimatförändringar har genomförts och Bankgirot har konstaterat att bolaget har god motståndskraft mot klimatförändringar i affärsmodell och strategi. Bankgirot vidtar åtgärder för att hantera identifierad positiv och negativ påverkan samt risker avseende de väsentliga hållbarhetsfrågorna, men ser inte behov av några större strategiska förändringar.

Bankgirot har inte identifierat några potentiella finansiella effekter av de väsentliga risker och möjligheter som identifierats i Bankgirots dubbla väsentlighetsanalys, varken vad gäller påverkan på finansiell ställning, finansiellt resultat eller kassaflöde. Bankgirot har inte heller identifierat några väsentliga risker och möjligheter för vilka det finns en betydande risk för väsentlig justering inom nästa rapportperiod. I tabell 3 nedan redovisas en översikt över väsentliga och icke-väsentliga hållbarhetsfrågor.

ESRS hållbarhetsfråga	Påverkans-väsentlighet	Finansiell väsentlighet
<b>Företagsspecifik: Stabila och säkra betalningar</b>	Väsentlig	Väsentlig
<b>E1 Klimatförändringar</b>	Väsentlig	Ej väsentlig
<b>E2 Förorening</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>E3 Vattenresurser och marina resurser</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>E4 Biologisk mångfald och ekosystem</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>E5 Resursanvändning och cirkulär ekonomi</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>S1 Den egna arbetskraften</b>	Väsentlig	Väsentlig
<b>S2 Arbetstagare i värdekedjan</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>S3 Påverkade samhällen</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>S4 Konsumenter och slutanvändare</b>	Ej väsentlig	Ej väsentlig
<b>G1 Ansvarsfullt företagande</b>	Väsentlig	Väsentlig

Tabell 3: Bankgirots väsentliga respektive icke-väsentliga hållbarhetsfrågor

Baserat på resultatet av Bankgirots DMA redovisas i tabellerna nedan Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende de väsentliga hållbarhetsfrågorna, deras förhållande till värdekedjan samt tidshorisonten.

#### Företagsspecifik – stabila och säkra betalningar

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
Stabila och säkra betalningar	Positiv påverkan, faktisk	Nedströms	Kort, medel och lång	Bankgirot bidrar till väl fungerande betalningar genom att erbjuda betalningar stabilt och säkert. Bankgirot bidrar även till ett stabilt och inkluderande samhälle genom att stötta banker och myndigheter i bekämpandet av brottslighet.
	Negativ påverkan, potentiell	Nedströms	Kort, medel och lång	Om Bankgirot misslyckas med ovanstående har det en potentiellt negativ påverkan på samhället.
	Risk	Egen verksamhet	Kort, medel och lång	Om betalsystemen är otillgängliga kan det medföra mycket höga finansiella konsekvenser, till exempel viten och sanktioner.

Tabell 4: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende stabila och säkra betalningar

#### E1 Klimatförändringar

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
Begränsning av klimatförändring	Negativ påverkan, faktisk	Uppströms, Egen verksamhet, Nedströms	Kort, medel och lång	Verksamheten skapar växthusgas-utsläpp främst genom försändelser, kontor och IT-verksamhet.

Tabell 5: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende klimatförändringar

## S1 Den egna arbetskraften

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
<b>Arbetsvillkor – hälsa och säkerhet</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Genom aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete ger Bankgirot alla medarbetare förutsättningar för en god fysisk, psykisk och social hälsa.
	Risk	Egen verksamhet	Kort till medel	Dåliga arbetsvillkor och ohälsosam arbetsplats kan leda till sjukskrivningar och personalomsättning.
<b>Likabehandling och lika möjligheter för alla – mångfald</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Skapar kreativitet och sund dynamik på arbetsplatsen och personalen påverkas positivt.
<b>Likabehandling och lika möjligheter för alla – utbildning och kompetensutveckling</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Kompetensutveckling för personalen säkerställer en positiv personlig utveckling och att man kan bidra till Bankgirots verksamhet och utveckling.
	Risk	Egen verksamhet	Medel	Bristande kompetensutveckling kan leda till att personalens bidrag till verksamheten sjunker vilket kan äventyra stabila och säkra betalningar.

Tabell 6: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende den egna arbetskraften

## G1 Ansvarsfullt företagande

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
<b>Företagskultur</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Lång tradition av stark företagskultur och värderingar som påverkar medarbetarna positivt och bidrar till god affärsetik.
<b>Förvaltning av förbindelser med leverantörer, inbegripet betalningsrutiner</b>	Positiv påverkan, faktisk	Uppströms	Kort till medel	Bankgirot bedriver ett proaktivt arbete med leverantörer och säkerställer att leverantörer behandlas rättvist och därmed kan bli långsiktiga hållbara partners med Bankgirot och garantera stabila och säkra betalningar.
	Risk	Egen verksamhet	Kort till medel	Om förbindelser med leverantörer inte fungerar tillfredsställande kan stabila och säkra betalningar äventyras.
<b>Korruption och mutor</b>	Positiv påverkan, faktisk	Uppströms, Egen verksamhet, Nedström	Kort till medel	Bankgirot har nolltolerans mot korruption och mutor. Genom att upprätthålla denna säkerställs en positiv påverkan.

Tabell 7: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende ansvarsfullt företagande

## 1.6 Hantering av väsentlig påverkan, risker och möjligheter

### 1.6.1 Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys

#### IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter

Bankgirot har valt att övergripande följa strukturen i ESRS för hållbarhetsrapporten, även om Bankgirot inte omfattas av CSRD för 2025. ESRS utgår från information om väsentliga hållbarhetsfrågor. Dessa frågor identifieras genom en dubbel väsentlighetsanalys (DMA)<sup>2</sup>, en omfattande analys där bolaget bedömer betydande påverkan, risker och möjligheter (IRO)<sup>3</sup>. Begreppet dubbel väsentlighet tar hänsyn till två olika perspektiv: hur ett företags verksamhet, inklusive dess värdekedja, påverkar människor och miljön (väsentlig påverkan), samt hur hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter påverkar bolagets finansiella resultat eller ställning (finansiell väsentlighet). Båda perspektiven bedöms i DMA:n för att fastställa vilka väsentliga hållbarhetsfrågor som ska ingå i företagets hållbarhetsrapport.

Under 2024 genomförde Bankgirot första gången en DMA. Bankgirot tillsatte en intern arbetsgrupp med sakkunniga vad gäller Bankgirots verksamhet och hållbarhetsarbete samt externt stöd inom metoden för att genomföra en DMA. Synpunkter och perspektiv från både interna och externa intressenter beaktades.

Under 2025 verifierade och uppdaterade Bankgirot analysen enligt samma förfarande som tillämpades 2024. Bankgirot kommer att verifiera och uppdatera DMA:n årligen. Bankgirot betraktar hållbarhetsrelaterade risker som en del i riskhanteringen enligt Riskpolicy, vilket bidrar till ett holistiskt synsätt på riskhanteringen.

Bankgirots DMA-process består av fyra steg för att komma fram till väsentliga hållbarhetsfrågor:

1. Kartläggning av Bankgirots värdekedja
2. Identifiering av IRO:er som kan vara väsentliga för Bankgirot
3. Bedömning av väsentlighet (faktisk/potentiell påverkan och/eller finansiell väsentlighet)
4. Fastställande av väsentliga frågor och därmed upplysningar till hållbarhetsrapporten

Vid verifiering och uppdatering följer Bankgirot samma steg som när den ursprungligen genomfördes 2024, men mer översiktligt.

---

<sup>2</sup> DMA är en förkortning av Double Materiality Assessment

<sup>3</sup> IRO är en förkortning av Impacts, Risks and Opportunities

**Steg 1: Kartläggning av Bankgirots värdekedja**

För att förstå den påverkan Bankgirot har på omvärlden genomfördes en kartläggning av Bankgirots värdekedja, aktiviteter och intressenter. Detta syftade till att fördjupa Bankgirots förståelse för värdekedjan, de tjänster och material som används i värdekedjan samt de utmaningar som finns i olika led i värdekedjan såväl som i samhället i stort.

**Steg 2: Identifiering av IRO:er som kan vara väsentliga**

I det andra steget identifierade och utvärderade Bankgirot ett stort antal hållbarhetsfrågor, inklusive de ämnen och underämnena som listas i ESRS, samt företagsspecifika frågor som är relevanta för Bankgirot och för intressenterna vad gäller massbetalningar i Sverige. Identifieringsprocessen baserades på Bankgirots expertis om verksamhet, om betalningar samt utifrån hållbarhet och dialoger med intressenter.

För att identifiera potentiellt väsentliga IRO:er beaktades både Bankgirots egen verksamhet och Bankgirots värdekedja. Utvärderingen utgick från befintliga policyer, regulatoriska skyldigheter, interna ramverk för riskhantering och Bankgirots strategiska prioriteringar, affärsmodell och affärsaktiviteter.

Avseende Bankgirots egen verksamhet innebar IRO-identifieringen bedömningar av sakkunniga från olika funktioner och avdelningar, med sakkunskap inom olika hållbarhetsområden.

För Bankgirots värdekedja valde Bankgirot att göra en begränsad analys, till följd av bolagets karaktär där stora delar av Sveriges befolkning samt en stor mängd företag och organisationer ingår i värdekedjan. Det var inte möjligt eller rimligt att analysera den fulla påverkan Bankgirots produkter har för kunder och slutanvändare. Bedömningen gjordes baserat på att Bankgirots produkter har en central roll i samhället och att större delen av samhället berörs av produkterna genom de drygt 30 anslutna kunderna.

**Steg 3: Bedömning av väsentlighet**

Steg tre inkluderade en strukturerad process för att utvärdera väsentligheten hos alla identifierade IRO:er. I enlighet med ESRS riktlinjer utvecklades poängsättningsmetoder för väsentlig påverkan och finansiell väsentlighet. Negativ påverkan bedömdes utifrån dess allvarlighetsgrad (en kombination av dess skala, omfattning och återställbarhet) och dess sannolikhet. Allvarlighetsgrad prioriterades framför sannolikhet för potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter. Positiv påverkan bedömdes utifrån skala, omfattning och sannolikhet. Risker och möjligheter bedömdes utifrån den finansiella effektens omfattning och sannolikhet.

Vid utvecklingen av dessa bedömningskriterier tog Bankgirot hänsyn till befintliga interna riskbedömningsramverk, i huvudsak för bedömningen av finansiell väsentlighet. Bedömningskriterierna för både väsentlig påverkan och finansiell väsentlighet var kvalitativa på en skala från 0 (obefintlig) till 5 (mycket hög). För finansiell väsentlighet användes även gränsvärden från Bankgirots riskhanteringsramverk.

Arbetsgruppen fastställde huruvida IRO:erna var positiva eller negativa, faktiska eller potentiella, och i vilken omfattning koppling finns mellan identifierad påverkan, risker och möjligheter. Där det var relevant gjordes bedömningen på olika tidshorisonter.

**Steg 4: Fastställande av väsentliga frågor**

En hållbarhetsfråga ansågs väsentlig om den fick 3 eller högre på en skala från 0 till 5 för antingen väsentlig påverkan eller finansiell väsentlighet, där 0 indikerade obefintlig och 5 indikerade mycket hög väsentlighet. Resultaten från bedömningen granskades och förfinades genom interna diskussioner innan hållbarhetsfrågorna slutgiltigt fastställdes av Bankgirots ledningsgrupp. Styrelsen fick därefter information om de valda hållbarhetsfrågorna och höll med om bedömningen.

I den inledande tabellen i SBM-3 redovisas de fastställda väsentliga frågorna översiktligt. Bankgirots väsentliga hållbarhetsfrågor för 2025 och deras tillhörande IRO:er presenteras i tabellerna i SBM-3, tillsammans med förklaringar av hur dessa frågor är kopplade till affärsmodell, strategi och värdekedja över olika tidshorisonter.

## **1.6.2 ESRS krav på upplysningar i hållbarhetsrapporten**

### **IRO-2 Upplysningskrav i ESRS-standarder som omfattas av företagets hållbarhetsrapport**

De väsentliga IRO:erna har använts för att filtrera ut de upplysningskrav som är relevanta för Bankgirot. Varje upplysningskrav har utvärderats ur ett väsentlighetsperspektiv för Bankgirot. Eftersom Bankgirot inte är skyldigt att rapportera enligt ESRS för 2025 har en bedömning också gjorts om resursinsatsen för att rapportera enligt kraven i ESRS är rimlig för att genomföra rapporteringen. Bankgirot har i något fall lagt till företagsspecifika upplysningar för att uppfylla syftet med upplysningskravet.

## **1.6.3 Bankgirots styrdokument avseende väsentliga hållbarhetsfrågor**

### **MDR-P Antagna policyer för hur väsentliga hållbarhetsfrågor ska hanteras**

I Bankgirots styrdokument (policyer, riktlinjer och instruktioner) beskrivs hur respektive område ska hanteras. Inom de områden som policyer och riktlinjer reglerar kan kompletterande och detaljerande instruktioner tas fram. Instruktion fastställs av den medlem i Bankgirots ledningsgrupp som äger frågan som instruktionen reglerar.

Samtliga styrdokument ses över årligen och uppdateras vid behov. Översynen ska säkra kvalitet i styrdokumentet liksom att de uppfyller externa och interna regelverkskrav och följer Bankgirots styrmodell och organisation. Dokumenten finns tillgängliga på Bankgirots intranät.

Tabellen nedan redovisar de huvudsakliga styrdokument vilka hanterar de identifierade väsentliga hållbarhetsfrågorna. I redovisningen för varje väsentlig hållbarhetsfråga (i kapitel 2–5) redovisas där så är relevant ytterligare styrdokument av vikt för frågan.

Policy eller riktlinje som hanterar väsentligt område	Väsentligt område <sup>4</sup> som hanteras av policy eller riktlinje				Beskrivning
	FS	E1	S1	G1	
<b>A1 Bankgirots uppförandekod</b>	✓	✓	✓	✓	Beskriver de övergripande principer och arbetsätt vilka Bankgirot ska sträva efter att bedriva verksamhet under.
<b>A2 Hållbarhetspolicy</b>	✓	✓	✓	✓	Syftar till att säkerställa ett hållbarhetsarbete som efterlever såväl externa krav som intern ambitionsnivå samt till att säkerställa ett kontinuerligt arbete med att identifiera och motverka risker kopplade till hållbarhet.
<b>A3 HR-Policy</b>			✓		Omfattar strategisk kompetensförsörjning, arbetsmiljö och hälsa, jämställdhet, mångfald och inkludering, lön och ersättning samt tar särskild hänsyn till krav på etik, integritet, säkerhet samt att följa lagar och regler för finansiella tjänster.
<b>A4 Kommunikationspolicy</b>	✓				Utgör grunden för en gemensam syn på intern och extern kommunikation och anger ramarna för bolagets arbete med kommunikation särskilt vid incidenter, krig och höjd beredskap.
<b>A5 Policy avseende klagomålshantering</b>	✓				Syftet är dels att definiera vad ett klagomål är, dels att säkerställa att de klagomål som inkommer till Bankgirot hanteras på ett korrekt sätt.
<b>A6 Policy avseende intressekonflikter</b>				✓	Definierar intressekonflikter som kan uppkomma samt fastställer roller och ansvar i hanteringen av intressekonflikter, till exempel mutor och jäv.
<b>B4 Policy för Compliancefunktionen</b>	✓			✓	Reglerar övergripande Compliancefunktionens ansvarsområde och organisation med syfte att säkerställa att Bankgirot följer de lagar och regler som träffar den tillståndspliktiga verksamheten.
<b>B5 Policy avseende inköp</b>	✓	✓		✓	Syftet är att fastställa de interna krav som styr hur Bankgirot ska arbeta med alla typer av inköp för att uppnå ett harmoniserat arbetsätt och säkerställa god intern styrning och kontroll.

<sup>4</sup> Klimatförändringar (E1), Egen arbetskraft (S1), Ansvarsfullt företagande (G1), Företagsspecifik Stabila och säkra betalningar (FS)

<b>B6 Policy för Riskkontrollfunktionen</b>	✓	✓	✓	✓	Reglerar övergripande funktionens organisation, ansvar, arbete och mandat och syftar till att Riskkontrollfunktionen ska kunna verka så effektivt som möjligt.
<b>C2 Riskpolicy</b>	✓	✓	✓	✓	Beskriver riskramverket samt roller och ansvar inom riskhanteringen. Policyn fastställer ramarna för risktagande, riskhantering och riskuppföljning. Definierar typer av risker som Bankgirot i huvudsak exponeras för inklusive hållbarhet.
<b>D1 Kapitalpolicy</b>	✓	✓	✓	✓	Syftet är att fastställa mål och interna regler för Bankgirots kapitalhantering och att definiera övergripande tillvägagångssätt för hur Bankgirot beräknar kapitalkrav, inklusive för att hantera hållbarhetsrisker.
<b>E1 Säkerhetspolicy</b>	✓			✓	Syftet är att tydliggöra viljeinriktning gällande säkerhet, samt fastställa övergripande säkerhetsrelaterade roller och ansvar. Den omfattar hantering av informations-, IT- och cybersäkerhet, fysisk säkerhet, personalsäkerhet, dataskydd och säkerhetsskydd.
<b>F1 Policy avseende IT</b>	✓	✓	✓	✓	Tydliggör ambition och riktning gällande IT, samt fastställer övergripande roller och ansvar för IT. Policyn avser även att vägleda och informera medarbetare om övergripande principer för användning och hantering av IT inom Bankgirots verksamhet.
<b>A1.1 Riktlinje avseende rapportering av oegentligheter (Visselblåsning)</b>			✓	✓	Beskriver Bankgirots system för att rapportera eventuella oegentligheter med avsteg från den normala rapporteringsvägen. Rapportering kan också ske anonymt (även benämnt visselblåsning, eng: whistleblowing).
<b>A1.2 Riktlinje avseende representation och gåvor</b>				✓	Syftar till att klargöra vilka riktlinjer som gäller i samband med representation, vid vilka tillfällen representation är lämpligt och i vilken omfattning.
<b>A2.1 Riktlinje avseende Bankgirots hållbarhetsarbete</b>	✓	✓	✓	✓	Beskriver hur Bankgirot ska arbeta med hållbarhet inklusive roller, ansvar och dokumentation.
<b>A3.2 Riktlinje avseende tjänsteresor</b>		✓			Beskriver bland annat riktlinjer för transportmedel och hotell.
<b>A3.4 Riktlinje avseende lön och ersättning</b>			✓		Beskriver hur lön och ersättning till anställda ska hanteras.

Tabell 8: Bankgirots huvudsakliga styrdokument som beskriver hur väsentliga hållbarhetsfrågor ska hanteras

## 2 Företagsspecifikt – Stabila och säkra betalningar

2.1	Strategi .....	26
2.1.1	Bankgirots kontakt med intressenter .....	26
2.1.2	Väsentlig påverkan, risker och möjligheter .....	27
2.1.3	Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys.....	28
2.2	Hantering av påverkan, risker och möjligheter .....	28
2.2.1	Styrdokument avseende stabila och säkra betalningar.....	28
2.2.2	Åtgärder avseende stabila och säkra betalningar .....	29
2.2.3	Mått och mål avseende stabila och säkra betalningar.....	31

## 2.1 Strategi

Bolagets primära uppdrag är att leverera betalprodukter till kunderna på ett säkert och stabilt sätt och i enlighet med de krav som gäller för Bankgirots verksamhet. Bankgirots produkter ska levereras på ett stabilt och säkert sätt med hög kvalitet – varje dag. Det arbete som alla medarbetare utför är det som främst säkerställer att Bankgirot har en stabil och säker leverans.

### 2.1.1 Bankgirots kontakt med intressenter

#### SBM-2 Intressenters intressen och synpunkter

Att Bankgirots verksamhet fungerar stabilt och säkert är viktigt utifrån ett samhällsperspektiv och därför har bolagets intressenter högt ställda krav på en väl fungerande verksamhet. De deltagande aktörerna ställer krav på att Bankgirots system har en hög tillgänglighet och att eventuella incidenter och avbrott hanteras med skyndsamt så att tillgängligheten påverkas minimalt. De betalprodukter som Bankgirot tillhandahåller ska vara säkra, stabila och effektiva.

Finansinspektionen utövar tillsyn över Bankgirot för att säkerställa att verksamheten bedrivs enligt de krav som gäller. Riksbanken övervakar att det finansiella systemet är effektivt och stabilt och att svenska betalningar kan genomföras.

Bankgirots kunder har tydlig förväntan om att Bankgirot ska bidra till en effektiv och säker betalinfrastruktur i Sverige. Bankgirots ägare har därmed gett Bankgirot i uppdrag att tillsammans med marknaden arbeta för att modernisera svensk betalinfrastruktur för att övergå till nordisk standard för betalningsmeddelanden för att möjliggöra kundernas innovation och regelefterlevnad.

Att bekämpa finansiell brottslighet ligger högt på agendan för den finansiella marknaden vilket också framgår av intressentdialogen med Bankgirots intressenter. Som clearingbolag för massbetalningar i Sverige kan Bankgirot bidra i arbetet för att förhindra bedrägliga beteenden, penningtvätt samt finansiering av terrorism och stödja Finanspolisens utredningar. Genom tillgängliga, säkra och effektiva betalprodukter bidrar Bankgirot till en hållbar och stabil finansiell infrastruktur.

Det säkerhetspolitiska läget de senaste åren har medfört att säkerhetsrelaterade risker och angrepp har ökat i marknaden. Att motverka säkerhetsrelaterade attacker och cyberangrepp är områden som Bankgirots intressenter har rankat högt i intressentdialogen.

## 2.1.2 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

### SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Bankgirot har en central roll i samhället och möjliggör betalinfrastrukturen för massbetalningar i Sverige. Därför är en stabil och säker leverans av Bankgirots produkter av väsentlig betydelse för samhället – för privatpersoner, företag, banker och myndigheter. Att säkerställa stabila och säkra betalningar tangerar flera hållbarhetsfrågor, till exempel *S4 Konsumenter och slutanvändare*, men beskrivs och redovisas tydligast som en företagsspecifik hållbarhetsfråga.

Om Bankgirot inte kan erbjuda stabila och säkra betalningar, kan det potentiellt medföra en negativ påverkan på samhället. För Bankgirot kan det även medföra mycket höga finansiella konsekvenser i form av exempelvis viten och sanktioner.

Stabila och säkra betalningar bidrar också till att säkra personlig integritet och säkerställer slutanvändarens säkerhet i användandet av tjänsten. En stabil, säker och icke-diskriminerande tillgång till tjänsten bidrar till social delaktighet för slutanvändarna.

Bankgirots väsentliga påverkan och risk redovisas i tabellen nedan.

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
Stabila och säkra betalningar	Positiv påverkan, faktisk	Nedströms	Kort, medel och lång	Bankgirot bidrar till väl fungerande betalningar genom att erbjuda betalningar stabilt och säkert. Bankgirot bidrar även till ett stabilt och inkluderande samhälle genom att stötta banker och myndigheter i bekämpandet av brottslighet.
	Negativ påverkan, potentiell	Nedströms	Kort, medel och lång	Om Bankgirot misslyckas med ovanstående har det en potentiellt negativ påverkan på samhället.
	Risk	Egen verksamhet	Kort, medel och lång	Om betalsystemen är otillgängliga kan det medföra mycket höga finansiella konsekvenser, till exempel viten och sanktioner.

Tabell 9: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter relaterat till Stabila och säkra betalningar

### 2.1.3 Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys

#### IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter

Beskrivning finns i ESRS 2 IRO-1 - Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkan, risker och möjligheter. Bankgirot har inte gjort särskilda åtgärder eller justeringar för området *Stabila och säkra betalningar*.

## 2.2 Hantering av påverkan, risker och möjligheter

### 2.2.1 Styrdokument avseende stabila och säkra betalningar

#### MDR-P Policyer för stabila och säkra betalningar

Den väsentliga företagsspecifika hållbarhetsfrågan *Stabila och säkra betalningar* beskriver Bankgirots huvudsakliga uppdrag. Därmed syftar bolagets samtliga policyer och övriga styrdokument till att styra och hantera den aktuella hållbarhetsfrågan. Nedan redovisas ett urval policyer, riktlinjer och instruktioner som är särskilt relevanta för stabila och säkra betalningar.

Exempel på policyer och riktlinjer är:

- Bankgirots uppförandekod
- Hållbarhetspolicy
- Kommunikationspolicy
- Policy avseende klagomålshantering
- Policy avseende inköp
- Riskpolicy
- Kapitalpolicy
- Säkerhetspolicy
- Riktlinje avseende Bankgirots hållbarhetsarbete.

Ovanstående redovisas och beskrivs närmare i ESRS 2 MDR-P.

Exempel på riktlinjer särskilt relevanta för *Stabila och säkra betalningar* är:

- Riktlinje avseende klagomålshantering
- Riktlinje avseende incidenthantering
- Riktlinje avseende beredskapsarbete
- Arbetsordning för beredskapsledning
- Riktlinje avseende informationssäkerhet
- Riktlinje avseende behörighetsstyrning
- Riktlinje avseende dataskydd
- Riktlinje avseende säkerhetsskydd
- Riktlinje avseende IT

Inom beredskapsområdet finns även följande instruktioner:

- Instruktion avseende krishantering
- Instruktion för Krishanteringsforum
- Instruktion avseende kontinuitetshantering
- Instruktion för Kontinuitetsforum
- Instruktion avseende arbete med civilt försvar
- Instruktion avseende kontinuitetskrav
- Övnings- och teststrategi
- Övnings- och testplan

Styrdokumenterna ovan omfattar stabilitet och säkerhet samt berör även respekt för mänskliga rättigheter, exempelvis *Riktlinje avseende dataskydd* och *Policy- och Riktlinje avseende klagomålshantering*. Bankgirots Uppförandekod slår fast att bolaget stödjer och respekterar mänskliga rättigheter genom att frivilligt följa Förenta Nationernas principer enligt UN Global Compact.

## 2.2.2 Åtgärder avseende stabila och säkra betalningar

### MDR-A Åtgärder och resurser avseende Stabila och säkra betalningar

Som organisation ska Bankgirot alltid kunna upprätthålla den dagliga leveransen. Den tekniska driften ska fungera 24 timmar om dygnet, 365 dagar om året. Därför är kris- och kontinuitetsarbete en viktig del av verksamheten inklusive arbetet med civilt försvar.

Många aktiviteter och projekt har genomförts under 2025 tillsammans med bolagets leverantörer för att säkerställa stabilitet, säkerhet och kvalitet i Bankgirots dagliga leverans. Bankgirot strävar efter att samarbetet med bolagets leverantörer ska präglas av ett produktivt och samarbetsorienterat klimat som baseras på ömsesidig respekt och förtroende. För att minska störningar påverkade av leverantörskedjan arbetar Bankgirot kontinuerligt för att förbättra kontinuitetsplaner och -tester för relevanta kritiska leveranser. För dessa finns även planer för alternativa arrangemang<sup>5</sup> i händelse av att leveransen från leverantören inte uppfyller Bankgirots krav.

Vid upphandling av kritiska leveranser ska tillfrågade leverantörer lista relevanta certifikat inom kvalitet, säkerhet och miljö. Många av Bankgirots kritiska leverantörer har certifikat (ISO 9001, ISO 14001 och ISO 27001) eller arbetar i enlighet med certifikat inom dessa områden. Samverkan mellan Bankgirot och kritiska leverantörer sker på strategisk, taktisk och operativ nivå där så behov finns. Tillsammans tar Bankgirot och leverantören i relevanta fall fram en samverkanshandbok som speglar samarbetet och som uppdateras vid

<sup>5</sup> En plan för alternativa arrangemang syftar till att vid behov kunna hantera en flytta från leverantören vid eventuell oförmåga att leverera tjänsten.

eventuella förändringar i samverkan. I samverkansmöten beskriver kritiska leverantörer de risker de ser påverkar eller kan komma att påverka leveransen till Bankgirot. För kritiska leverantörer gör även Bankgirot egna leverantörsriskanalyser. Bankgirot kan om möjligt och lämpligt arbeta tillsammans med leverantören för att bidra med stödande åtgärder till leverantörens mitigering av risker.

För Bankgirots centrala roll i betalinfrastrukturen är det avgörande att medarbetarna har god kunskap inom säkerhet och beredskap. Detta bidrar till att bygga en starkare och mer motståndskraftig organisation och produkter utifrån informationssäkerhet, dataskydd, fysisk säkerhet och personalsäkerhet. Säkerhet är ett gemensamt ansvar och en grundförutsättning för säkerhetsförmågan är säkerhetskulturen i bolaget. Inom verksamheten genomgår medarbetare årliga utbildningar inom säkerhet, informationssäkerhet och beredskap. En löpande uppföljning görs av att medarbetare har genomfört utbildningar. Varje år anordnas en så kallad säkerhetsmånad med särskilt fokus på säkerhetsfrågor. Då genomförs till exempel föreläsningar som syftar till att utbilda och informera medarbetarna om aktuella säkerhetsfrågor och aktuella hot. Dessutom organiseras regelbundet informationstillfällen för medarbetare som behandlar aktuella säkerhets- och beredskapsämnen.

För att ytterligare upprätthålla och förstärka säkerhetsmedvetandet bland medarbetarna utförs kontinuerligt simulerade phishing-tester. Bankgirot tillhandahåller vidare mikroutbildningar inom samtliga säkerhetsområden, bland annat om kraven avseende personuppgiftshantering. Denna utbildning stärker även respekten för mänskliga rättigheter genom att skapa förutsättningar att upprätthålla dataskydd.

För att Bankgirot ska kunna säkerställa leveransen och upprätthålla betalningar i fredstid och vid höjd beredskap arbetar bolaget strukturerat med kris-, kontinuitets- och beredskapsfrågor. Under 2024–2025 har Bankgirot intensifierat arbetet med civilt försvar och att säkerställa kontinuitetsförmåga vid höjd beredskap. Anställd i Bankgirot omfattas av allmän tjänsteplikt som en del i det civila försvaret. Bolaget upprätthåller också en nära dialog med myndigheter och andra aktörer i den finansiella sektorn avseende säkerhets- och beredskapsfrågor och bolaget delar i flera nätverk, till exempel Finansiella Tjänster Privat-Offentlig Samverkan (FTPOS), Svenska Bankföreningens arbetsgrupper inom säkerhet och beredskap och Nationellt Cybersäkerhetscenters (NCSC) Finansforum.

Risken för penningtvätt kopplad till finansiella system är fortsatt aktuell. Under året har bolaget arbetat med att bistå banker och myndigheter i deras brottsbekämpande arbete.

## 2.2.3 Mått och mål avseende stabila och säkra betalningar

### MDR-T och MDR-M Mått och mål

Betalningsmeddelanden ska övergå till nordisk standard baserad på ISO-standard och därför utvecklar Bankgirot nya betalprodukter som ska möta marknadens krav på standardisering, effektivitet och regelverksefterlevnad. Som ett led i att framtidssäkra Sveriges betalningar moderniserar Bankgirots IT-infrastruktur och drift. Under 2025 påbörjades kundernas flytt av betalningstransaktioner till nyutvecklade betalprodukter. Befintliga betalprodukter som inte längre ska användas i marknaden kommer att avvecklas.

Bankgirots mål är att produkterna ska levereras på ett stabilt och säkert sätt med hög kvalitet – varje dag. Den tekniska driften ska fungera 24 timmar om dygnet, 365 dagar om året.

Bankgirot har satt upp ett antal mått och mål enligt nedan, för att fortsätta att påverka positivt, hantera potentiell negativ påverkan och hantera identifierade risker. Dessa redovisas i tabellen nedan.

Väsentligt område	Hållbarhetsrelaterade mått och mål 2025	Utfall 2025
<b>Stabila och säkra betalningar</b>	Tillgänglighet 99,9% <sup>6</sup> för bolagets produkter	2025 uppvisade Bankgirot en fortsatt mycket hög kvalitet i bolagets produkter. Tillgänglighetsmålet nåddes för samtliga målområden.
<b>Stabila och säkra betalningar</b>	Styrkta klagomål om kränkningar av slutanvändares integritet och förlust av kunddata	Inga klagomål har registrerats hos Bankgirot under 2025.

Tabell 10: Mått och mål relaterat till stabila och säkra betalningar

<sup>6</sup>Mäter produkternas tillgänglighet avseende förmedling av transaktioner, redovisning och online-tjänster 365 dagar om året 24 h om dygnet

### 3 E1 – Klimatförändringar

3.1	Omställningsplan för begränsning av klimatförändringar .....	33
3.1.1	Plan för hantering av försändelser .....	33
3.1.2	Plan för hantering av kontor och fastighetstjänster .....	33
3.1.3	Plan för hantering av IT i betalinfrastrukturen .....	34
3.2	Strategi .....	35
3.2.1	Väsentlig påverkan, risker och möjligheter .....	35
3.2.2	Klimatscenarioanalys .....	35
3.2.3	Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys .....	35
3.3	Hantering av påverkan, risker och möjligheter .....	36
3.3.1	Styrdokument avseende begränsning av klimatförändringar .....	36
3.3.2	Åtgärder för att begränsa klimatförändringar .....	36
3.3.2.1	Åtgärder avseende Försändelser .....	36
3.3.2.2	Åtgärder avseende Kontor och fastighetstjänster .....	37
3.3.2.3	Åtgärder avseende IT i betalinfrastrukturen .....	37
3.3.2.4	Övriga åtgärder .....	37
3.3.3	Mål för begränsning av klimatförändringarna .....	38
3.3.4	Mått och framsteg avseende Bankgirots klimatpåverkan .....	39
3.3.4.1	Energianvändning och energimix .....	39
3.3.4.2	Bankgirots egna direkta och indirekta växthusgasutsläpp .....	40
3.3.5	Växthusgasupptag och begränsningsprojekt .....	43
3.3.6	Intern koldioxidprissättning .....	43
3.3.7	Finansiella effekter av väsentliga risker och möjligheter .....	43

### 3.1 Omställningsplan för begränsning av klimatförändringar

#### E1-1 – Omställningsplan för begränsning av klimatförändringar

Bankgirot följer relevanta miljölagar och internationella standarder inom miljöområdet. Bolaget bedömer och hanterar påverkan, risker och möjligheter i värdekedjan. Bankgirot strävar efter en effektiv resursanvändning, inklusive ansvarsfull användning av energi med fossilfri el. Klimatåtgärder fokuserar på att på sikt minska växthusgasutsläpp.

Bankgirots affärsmodell med digitala betalösningar släpper i grunden ut en låg nivå av växthusgaser. Under lång tid har Bankgirots största negativa påverkan på klimatet kommit från pappersförsändelser i form av utskrifter till kunder och myndigheter samt värdeavier. Bolaget har genom åren arbetat bort stora volymer av pappersförsändelser genom digitalisering. Fastighetstjänster är också ett område med påverkan på klimatet. Vid sidan av detta är det bolagets IT-infrastruktur som ger negativ påverkan i form av växthusgasutsläpp. Bolaget arbetar med att hantera dessa tre källor till växthusgasutsläpp på ett sådant sätt att de ligger i linje med Parisavtalets 1,5 graders mål och netto-noll 2050.

Bankgirot har i uppdrag att modernisera betalinfrastrukturen och skapa lösningar för framtiden. Bankgirot framtidssäkrar därför betalinfrastrukturen med nya produkter baserade på internationell standard. Detta innebär att Bankgirot sedan 2023 inlett en fas med omfattande utveckling inom IT och säkerhet. Under denna utvecklingsfas ökar växthusgasutsläppen tillfälligt för att sedan minska. Detaljer kring detta utvecklas vidare nedan.

#### 3.1.1 Plan för hantering av försändelser

Pappersförbrukningen har under flera års tid minskat i volym, eftersom kunderna valt digitalisering som alternativ till pappersredovisning (pappersutskrifter, kuvertering) samt värdeavier som kräver transport till mottagaren. Från 2022 till 2025 minskade pappersförbrukningen per år från 8,6 till 4,3 miljoner utskrifter.

Under slutet av 2025 levererade Bankgirot den första releasen av nya betalprodukter. Under 2026 kommer bankerna att flytta sina betalningstransaktioner (undantaget Autogiro) till de nya produkterna. Bankgirots pappersförbrukning kommer därmed stegvis att upphöra och den större delen av volymen försvinner redan under andra halvåret 2026.

#### 3.1.2 Plan för hantering av kontor och fastighetstjänster

Bankgirots fastighetsägare arbetar för att minska klimatavtrycket för bolagets kontor. Under året har fastighetsägaren genomfört förbättringar och har kunnat höja fastighetens miljöcertifiering i *Breem-in-Use* (ett internationellt miljöcertifieringssystem för befintliga byggnader) från tidigare nivå Very good till nivå Excellent. Ambitionen är att nå nivå

Outstanding på sikt. Detta innebär att fastighetsägaren kommer att se över ett 30-tal punkter samt 100-tals kriterier som krävs för att uppfylla målet Outstanding.

Utöver fastighetsägarens arbete med fastigheten finns det även åtgärder Bankgirot kan åstadkomma på egen hand när möjlighet ges; anpassa lokalyta efter antal resurser på plats; samt sträva efter att skapa transparens i förbrukningen av och energimixen i fjärrvärme. När transformationsperioden avslutas planerar Bankgirot att kunna minska lokalytan, då antalet medarbetare beräknas bli färre.

### **3.1.3 Plan för hantering av IT i betalinfrastrukturen**

IT i Bankgirots verksamhet påverkas av, och möjliggör, den framtidssäkring av svensk betalinfrastruktur som pågår. Ett led i denna transformation är att modernisera Bankgirots IT-infrastruktur och drift. Det innebär att Bankgirot under en period kommer att öka inköpen av hårdvara, mjukvara och konsulttjänster, vilket driver växthusgasutsläpp.

Den nya infrastrukturen kommer att existera parallellt med den IT-infrastruktur som används för befintliga produkter. Under transformationsperioden arbetar också en stor mängd konsulter i bolaget, vilket medför tillfälligt ökade växthusgasutsläpp. Den negativa klimatpåverkan ökar under transformationsperioden då den nya betalinfrastrukturen växer fram och befintlig betalinfrastruktur finns kvar parallellt.

Under uppbyggnadsperioden sker inköp i linje med aktuella policyer där hållbarhet är en faktor. Efter transformationsperioden går Bankgirot in i en avvecklingsperiod av IT-infrastruktur som inte kommer att behövas när samtliga betalningar migrerats till den nya betalinfrastrukturen. Antalet konsulter kommer att minska efter transformationsperioden. Sammantaget förväntas växthusgasutsläppen då att minska.

## 3.2 Strategi

### 3.2.1 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

#### SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Bankgirots väsentliga påverkan redovisas i tabell 11 nedan. Den dubbla väsentlighetanalysen visade att Bankgirot har negativ faktisk påverkan både uppströms, nedströms och från egen verksamhet. Påverkan består främst av scope 3 utsläpp från pappersförsändelser, kontor och fastighetstjänster samt IT i betalinfrastrukturen. Bolaget har genomfört analys av risk för klimatförändringars påverkan på bolaget och inte identifierat några väsentliga finansiella risker baserat på klimatförändringar.

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont	Beskrivning
Begränsning av klimatförändring	Negativ påverkan, faktisk	Uppströms, Egen verksamhet, Nedströms	Kort, medel och lång	Verksamheten skapar växthusgasutsläpp främst genom försändelser, kontor och IT-verksamhet.

Tabell 11: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende begränsning av klimatförändringar och deras förhållande till strategi och affärsmodell

### 3.2.2 Klimatscenarioanalys

Bankgirot har genomfört en analys om hur framtida klimathändelser kan påverka bolaget. Baserat på tänkbara klimathändelser har Bankgirot analyserat risken för om ökade vattennivåer skulle kunna påverka bolagets förmåga att säkerställa stabila och säkra betalningar. Analysen har genomförts med hjälp av MSB:s översvämningskartor och modellerade vattenflöden med normala respektive förhöjda eller kraftigt förhöjda nivåer. Inga av Bankgirots platser för verksamhet är utsatt för fysiska risker och inga särskilda åtgärder har således vidtagits. Bankgirot bedömer att det inte finns några omställningsrisker för verksamheten eller affärsmodellen.

### 3.2.3 Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys

#### IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkan, risker och möjligheter

Beskrivning finns i ESRS 2 IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga påverkan, risker och möjligheter. Bankgirot har inte gjort särskilda åtgärder eller justeringar av denna arbetsgång för E1.

Upplysningar relaterade till klimatscenarioanalys och omställningsrelaterade risker och möjligheter hanteras inom SBM-3 Klimatscenarioanalys ovan och ESRS 2 IRO-1.

### **3.3 Hantering av påverkan, risker och möjligheter**

#### **3.3.1 Styrdokument avseende begränsning av klimatförändringar**

##### **E1-2 – Policyer för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna**

Inom Bankgirot finns det ett antal policyer och riktlinjer som hanterar det väsentliga området Begränsning av klimatförändringar:

- Bankgirots uppförandekod
- Hållbarhetspolicy
- Policy avseende inköp
- Riskpolicy
- Policy avseende IT
- Riktlinje avseende Bankgirots hållbarhetsarbete
- Riktlinje avseende tjänsteresor

Dessa redovisas och beskrivs närmare i ESRS 2 MDR-P.

#### **3.3.2 Åtgärder för att begränsa klimatförändringar**

##### **E1-3 – Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer**

Under punkten E1-1 Omställningsplan för begränsningar av klimatförändringar redovisar Bankgirot övergripande hanteringen av området. Den redovisningen anger Bankgirots inriktning på främst medellång och lång sikt. I denna del redovisas mera i detalj vilka specifika åtgärder som har genomförts eller planeras inom de tre områdena hantering av försändelser, hantering av kontor och fastighetstjänster samt hantering av IT i betalinfrastrukturen.

Under 2025 fastställde Bankgirot mål kopplat till klimatutsläpp på medel och lång sikt, se vidare E1-4 nedan.

##### **3.3.2.1 ÅTGÄRDER AVSEENDE FÖRSÄNDELSER**

Åtgärderna för att minska pappersvolymen har fortsatt och där volymen minskat med 50 procent mellan 2022 och 2025, motsvarande cirka 4,3 miljoner färre utskrifter. Volymen fortsätter att minska i takt med att betalflöden migreras till de nya betalprodukterna, och förväntas vara mycket liten från 2027.

### 3.3.2.2 ÅTGÄRDER AVSEENDE KONTOR OCH FASTIGHETSTJÄNSTER

Bankgirot har under 2025 ökat kontorsytan till den yta som användes 2022 efter att under en period ha minskat kontorsytan. Bankgirot behöver under transformationsperioden en större lokalyta för att rymma de anställda och konsulter som krävs för arbete med transformationen. När Bankgirot möblerade den nya ytan gjordes detta företrädesvis med återvunna kontorsmöbler.

Fastighetsägaren har under året kunnat höja fastighetens miljöcertifiering i *Breeam-in-Use* (ett internationellt miljöcertifieringssystem för befintliga byggnader) från tidigare nivå *Very good* till nivå *Excellent*. Det innebär förbättringar på flertalet punkter, bland annat en minskning av utsläppen.

Bankgirot har börjat ta fram analyser för att begränsa växthusgasutsläppen inom kontor och fastighetstjänster. Ett fokusområde är fjärrvärme och kyla där möjligheterna att ytterligare sänka utsläppen värderas. På medellång sikt kommer Bankgirot att fortsätta samarbetet med fastighetsvärden för att tillse att växthusgasutsläppen per kvadratmeter begränsas. Efter transformationen kommer Bankgirot att genomföra åtgärder för att minska kontorsytan vilket minskar utsläppen.

### 3.3.2.3 ÅTGÄRDER AVSEENDE IT I BETALINFRASTRUKTUREN

Under tiden Bankgirot etablerar den nya betalinfrastrukturen ökar växthusgasutsläppen till följd av ökade inköp av varor och tjänster inom IT. Fram till transformationen är slutförd kommer Bankgirot att ha två parallella IT-infrastrukturer i drift vilket leder till ökade utsläpp. Parallellt med de dubbla betalinfrastrukturerna ökar Bankgirot även motståndskraften i betalinfrastrukturen vilket även det ökar växthusgasutsläppen.

Efter transformationsperioden kommer Bankgirot att avveckla IT-infrastruktur, vilket kommer att minska växthusgasutsläppen. Bankgirots policy för IT understödjer leverantörernas arbete med att begränsa klimatförändringarna.

Inför transformationsperiodens avslutande kommer Bankgirot att analysera hur detta kan göras för att säkerställa minskade växthusgasutsläpp.

### 3.3.2.4 ÖVRIGA ÅTGÄRDER

Bankgirot kommer att verka för ett begränsat tjänsteresande med flyg i enlighet med bolagets Riktlinje för tjänsteresor.

### 3.3.3 Mål för begränsning av klimatförändringarna

#### E1-4 – Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna

Bankgirot har under 2025 tagit fram mål för begränsning av växthusgasutsläpp. Fram till 2030 ska bolagets växthusgasutsläpp minska med 50 procent jämfört med den omfattning som mättes 2022. Minskningen bedöms främst ske inom scope 3 och till viss del inom scope 2. Bankgirots mål innebär en genomsnittlig minskning med cirka 8 procent per år. Målet bedöms ligga i linje med Parisavtalets 1,5 graders mål<sup>7</sup>. Målet är inte validerat med någon extern part.

För 2025 har Bankgirot ändrat beräkningsmetodik och utökat omfattningen av beräkningarna, de så kallade systemgränserna. Metodiken kommer inte att tillämpas retroaktivt. Detta gör att 2022 inte kan utgöra basår för framtida reduktionsmål. Bankgirot kommer att se över mål och basår för att möjliggöra en konsekvent rapportering.

Bankgirot bedömer att växthusgasutsläppen under transformationsperioden kommer att öka, för att sedan minska mot målet. Drivkrafterna till minskningen efter transformationen kommer att vara färre pappersförsändelser, minskat antal konsulter, minskad kontorsyta och avveckling av betalinfrastruktur för nedlagda produkter. Bankgirot kommer under transformationsperioden att detaljera planerna för att begränsa utsläppen.

Det långsiktiga målet är att från 2050 ha netto-noll växthusgasutsläpp. Under perioden fram till 2050 kommer Bankgirot att fortsätta att verka för minskade utsläpp inom de nu identifierade områdena. Där Bankgirot inte kan uppnå ytterligare minskningar är målsättningen att klimatkompensera.

Den klimatscenarioanalys som redovisades ovan under SBM-3 visade att det inte finns något behov av anpassningar av verksamheten till klimatförändringarna, vare sig fysiska risker eller omställningsrisker. Således har inte Bankgirot satt några mål inom det området.

---

<sup>7</sup> Det finns olika vetenskapliga principer för att bedöma om en minskning ligger i linje med 1,5° C målet. EU-referensvärden för klimatomställning och EU-referensvärden för anpassning till Parisavtalet anger 7% minskning i genomsnitt per år som mål [https://eur-lex.europa.eu/eli/reg\\_del/2020/1818/oj/eng](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg_del/2020/1818/oj/eng). Science Based Target Initiative (SBTi) anger att minskningar för enskilda organisationer på mellan 2,5 och 4,2 procent per år är linje med 1,5° C målet <https://files.sciencebasedtargets.org/production/files/Getting-Started-Guide.pdf>

### 3.3.4 Mått och framsteg avseende Bankgirots klimatpåverkan

#### 3.3.4.1 ENERGIANVÄNDNING OCH ENERGIMIX

##### E1-5 – Energianvändning och energimix

Bankgirots energianvändning och energimix framgår av tabell 12 nedan. Total energianvändning har minskat med cirka 20 procent. Elektricitet utgör cirka 92 procent av energianvändningen 2025. Denna andel har ökat från 2022. Elektriciteten är 99,8 procent fossilfri och förnybar. Fjärrvärme och kyla utgör resten. Energianvändningen från tillförd fjärrvärme har minskat med cirka 95 procent. Växthusgasutsläppen från fjärrvärme redovisas i E1-6 Scope 2 och uppgår till 1,3 tCO<sub>2</sub>e för 2025.

Energianvändning och energimix	2022	2025
(1) Bränsleförbrukning från kol och kolprodukter (MWh)	0	0
(2) Bränsleförbrukning från råolja och petroleumprodukter (MWh)	0	0
(3) Bränsleförbrukning från naturgas (MWh)	0	0
(4) Bränsleförbrukning från andra fossila källor (MWh)	0	0
(5) Förbrukning av inköpt eller förvärvad elektricitet, värme, ånga och kylning från fossila källor (MWh)	115	6
<b>(6) Total användning av fossil energi (MWh) (beräknad som summan av raderna 1–5)</b>	115	6
Andel fossila källor i total energianvändning	9%	0,6%
<b>(7) Användning från kärnenergikällor (MWh)</b>	0	0
Andel från kärnenergikällor i total energianvändning	0%	0%
(8) Bränsleförbrukning för förnybara energikällor, inbegripet biomassa (inklusive industriavfall och kommunalt avfall av biologiskt ursprung, biogas, förnybar vätgas osv.) (MWh)	0	0
(9) Förbrukning av inköpt eller förvärvad elektricitet, värme, ånga och kylning från förnybara källor (MWh)	1180	1034
(10) Förbrukning av egenproducerad förnybar icke-bränsleenergi (MWh)	0	0
<b>(11) Total användning av förnybar energi (MWh) (beräknad som summan av raderna 8–10)</b>	1180	1034
Andel förnybara källor i total energianvändning	91%	99,8%
<b>Total energianvändning (MWh) (beräknad som summan av raderna 6 och 11)</b>	1295	1040

Tabell 12: Bankgirots Energianvändning och energimix

### 3.3.4.2 BANKGIROTS EGNA DIREKTA OCH INDIREKTA VÄXTHUSGASUTSLÄPP

#### E1-6 – Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp

Beräkningen av växthusgaser är gjord i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet). Växthusgasutsläppen delas in i tre delar:

- Scope 1, som omfattar direkta växthusgasutsläpp. Detta är växthusgasutsläpp från aktiviteter som verksamheten har direkt kontroll över
- Scope 2, som omfattar indirekta växthusgasutsläpp från användning av köpt energi
- Scope 3, som omfattar övriga indirekta växthusgasutsläpp, till exempel inköpta varor och tjänster

Bankgirot har valt att inte inkludera klimatdata avseende kunders och slutanvändares användning av Bankgirots tjänster. Bedömningen är att påverkan på växthusgasutsläpp i värdekedjan nedströms för användning av Bankgirots produkter till stor del är utanför Bankgirots kontroll då dessa styrs och kontrolleras av kunderna och slutanvändarna själva. Uppskattning av sådana utsläpp skulle dessutom vara förenade med mycket hög osäkerhet.

Klimatberäkningen omfattar hela Bankgirots verksamhet. Beräkningsfaktorer och schabloner har använts för att omvandla data till klimatpåverkan. I vissa fall har dataunderlaget kompletterats med nödvändiga antaganden och genomsnittsvärden. Samtliga beräkningsfaktorer som använts är av enheten CO<sub>2</sub>-ekvivalenter (CO<sub>2</sub>e) vilket är en sammanvägning av utsläppta växthusgaser. Beräkningarna för 2025 är till 91 procent baserade på spend-data, 7 procent uppmätt och 2 procent uppskattat. Beräkningarna inom den största kategorin, Scope 3 inköpta varor och tjänster, är baserad på Exiobase 2022 och SCB 2024. Data för december 2025 har extrapolerats från insamlade data för perioden januari till november.

För 2025 har Bankgirot ändrat beräkningsmetodik och ökat omfattning av beräkningarna, de så kallade systemgränserna. Metodiken kommer inte att tillämpas retroaktivt. Detta gör att 2022 inte kan utgöra basår för framtida reduktionsmål eller andra jämförelser. Bankgirot kommer att se över mål och basår för att möjliggöra konsekvent uppföljning och rapportering. Bankgirot kommer att se över mål till 2030 utifrån översynen av basår.

I tabellen nedan redovisas växthusgasutsläppen.

Växthusgasutsläpp	2022	2025	Förändring %	Kommentar
<b>Scope 1 - växthusgasutsläpp</b>				
Bruttoväxthusgasutsläpp scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	0,0	0,0	0%	
Procentandel scope 1 - växthusgasutsläpp från reglerande utsläppshandelssystem (%)	0,0	0,0	0%	
<b>Scope 2 - växthusgasutsläpp</b>				
Platsbaserade bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 2 (tCO <sub>2</sub> e)	136,6	13,0	-90%	
Marknadsbaserade bruttoväxthusgasutsläpp scope 2 (tCO <sub>2</sub> e)	32,7	3,5	-89%	
<b>Betydande växthusgasutsläpp inom scope 3</b>				
Totala indirekta bruttoutsläpp scope 3 (tCO <sub>2</sub> e)	518,4	14 290,9	N/A	
1. Inköpta varor och tjänster	435,2	12 254,1	N/A	Omfattning utökad 2025
2. Kapitalvaror		1 028,3	N/A	Ny 2025
3. Bränsle- och energirelaterade verksamheter (ej scope 1/2)	11,5	14,5	26%	
4. Transport och distribution i tidigare led	38,4	10,8	-72%	
5. Avfall genererat i verksamheter	0,7	3,9	457%	
6. Tjänsteresor	32,6	72,2	121%	
7. Anställdas pendling		259,7	N/A	Ny 2025
8. Tillgångar som leasas i tidigare led		646,7	N/A	Ny 2025
9. Transport i senare led				
10. Bearbetning av sålda produkter				
11. Användning av sålda produkter				
12. Slutbehandling av sålda produkter		0,7	N/A	Ny 2025
13. Tillgångar som leasas i senare led				
14. Franchiseavtal				
15. Investeringar				
<b>Totala utsläpp av växthusgaser</b>				
Totala utsläpp av växthusgaser (platsbaserade) (tCO <sub>2</sub> e)	665,4	14 297,6	N/A	
Totala utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade) (tCO <sub>2</sub> e)	551,1	14 294,4	N/A	

Tabell 13: Bankgirots växthusgasutsläpp för 2025

Bankgirot har delat upp ovanstående redovisning i delar som gör det möjligt att arbeta strategiskt och resultatinriktat för att uppnå begränsningar i växthusgasutsläppen.

Utsläppen är uppdelade i Försändelser, Kontor och fastighetstjänster samt IT i betalinfrastrukturen.

Uppdelningen motsvarar 94 procent av de totala utsläppen. Bankgirot har inriktat hanteringen av utsläppen på dessa grupper. En översikt redovisas i E1-1 och ytterligare detaljer i E1-3.

### Försändelser

Växthusgasutsläppen i scope 3 som kan hänföras till pappersförsändelser framgår av tabell 14 nedan. Beräkningsmetodiken möjliggör en ungefärlig jämförelse med 2022 och visar en reduktion av växthusgasutsläppen.

	2022 (tCO <sub>2</sub> e)	2025 (tCO <sub>2</sub> e)	Förändring %
Försändelser (totalt)	198,7	63,8	-68%

Tabell 14: Växthusgasutsläpp relaterat till försändelser

Pappersförbrukningen i försändelserna har under flera års tid minskat i volym, då kunderna valt digitalisering som alternativ till pappersredovisning (pappersutskrifter, kuvertering) och värdeavier som kräver transport till mottagaren. Från 2022 till 2025 minskade pappersvolymen med 50 procent, från 8,6 till 4,3 miljoner utskrifter per år. Under 2025 minskade volymen med 17 procent. Pappersvolymen bedöms fortsätta minska för att vara mycket liten från 2027.

Den största leverantören av distributionstjänster har fortsatt insatserna för att minska försändelsernas växthusgasutsläpp vilket sammantaget med minskningen av pappersförbrukning gör att utsläppen från försändelser minskat med 68% sedan 2022.

### Kontor och fastighetstjänster

Växthusgasutsläppen inom scope 2 och scope 3 som kan hänföras till kontor och fastighetstjänster framgår av tabell 15 nedan. Den förändrade beräkningsmetodiken gör att åren 2022 och 2025 inte är jämförbara.

	2022 (tCO <sub>2</sub> e)	2025 (tCO <sub>2</sub> e)
Kontor och fastighetstjänster (totalt)	176,3	1369,1

Tabell 15: Växthusgasutsläpp relaterat till kontor och fastighetstjänster

Bankgirot har ökat antalet medarbetare med över 100 procent men har oförändrad kontorsyta jämfört med 2022, vilket varit möjligt tack vare en förbättrad lokaleffektivitet. Under 2025 utökades och genomfördes förändringsarbeten med lokalerna vilket ledde till växthusgasutsläpp motsvarande cirka en tredjedel av totalen.

När den nya betalinfrastrukturen är etablerad och behovet av medarbetare för transformationen minskar kommer även kontorsytan att reduceras. Därmed minskar också utsläppen.

### IT i betalinfrastrukturen

Växthusgasutsläppen inom scope 3 som kan hänföras till IT i betalinfrastrukturen framgår av tabell 16 nedan. Den förändrade beräkningsmetodiken gör att åren 2022 och 2025 inte är jämförbara.

	2022 (tCO <sub>2</sub> e)	2025 (tCO <sub>2</sub> e)
IT i betalningsinfrastrukturen (totalt)	128,2	12 061,9

Tabell 16: Växthusgasutsläpp relaterat till IT i betalinfrastrukturen

Med anledning av transformationen genomförs för närvarande stora investeringar i både hårdvara och mjukvara. Efter transformationsarbetet kommer en av de två betalinfrastrukturerna att avvecklas, vilket bedöms minska växthusgasutsläppen. Under transformationsarbetet köps en stor mängd konsulttjänster vilket leder till stora växthusgasutsläpp under transformationen. Dessa utgör cirka 90 procent av växthusgasutsläppen och bedöms minska efter transformationsperioden.

### 3.3.5 Växthusgasupptag och begränsningsprojekt

E1-7 – Växthusgasupptag och begränsningsprojekt för växthusgaser som finansieras genom koldioxidkrediter

Bankgirot har under verksamhetsåret inte använt sig av något begränsningsprojekt, koldioxidkrediter eller annan klimatkompensation. Bankgirot utvärderar detta område löpande.

### 3.3.6 Intern koldioxidprissättning

E1-8 – Intern koldioxidprissättning

Bankgirot tillämpar ingen intern koldioxidprissättning.

### 3.3.7 Finansiella effekter av väsentliga risker och möjligheter

E1-9 – Förväntade finansiella effekter genom väsentliga fysiska risker och omställningsrisker och potentiella klimatrelaterade möjligheter

Bankgirot har i den analys som genomförts konstaterat att inga finansiella effekter förväntas till följd av väsentliga fysiska risker och omställningsrisker och potentiella klimatrelaterade möjligheter.

## 4 S1 – Den egna arbetskraften

4.1	Strategi .....	45
4.1.1	Bankgirots kontakt med intressenter .....	45
4.1.2	Väsentlig påverkan, risker och möjligheter .....	45
4.1.2.1	Arbetsvillkor – hälsa och säkerhet .....	46
4.1.2.2	Jämställdhet, likabehandling och lika möjligheter .....	47
4.1.2.3	Kompetensutveckling .....	48
4.1.3	Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys .....	48
4.2	Hantering av påverkan, risker och möjligheter .....	49
4.2.1	Styrdokument relaterat till egen arbetskraft .....	49
4.2.2	Rutiner för kontakt med medarbetarna .....	50
4.2.3	Medarbetarnas kanaler för att ta upp problem .....	51
4.2.4	Hantering av påverkan, risker och möjligheter relaterade till medarbetarna .....	52
4.2.4.1	Strategier .....	52
4.2.4.2	Arbetsvillkor – hälsa och säkerhet .....	53
4.2.4.3	Likabehandling och lika möjligheter för alla – mångfald och jämställdhet .....	54
4.2.4.4	Likabehandling och lika möjligheter för alla – kompetensutveckling .....	54
4.2.5	Mått och mål .....	55
4.2.5.1	Mål relaterade till den egna arbetskraften .....	55
4.2.5.2	Mått relaterade till den egna arbetskraften .....	56

## 4.1 Strategi

### 4.1.1 Bankgirots kontakt med intressenter

#### SBM-2 Intressenters intressen och synpunkter

Intressenters intressen och synpunkter redogörs för i ESRS 2 allmänna upplysningar. Nedan under S1-2 - Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarföreträdare angående påverkan redogörs mera i detalj hur den egna arbetskraftens intressen och synpunkter identifieras och tas tillvara.

### 4.1.2 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter

#### SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Det uppdrag som Bankgirot erhöll 2023 har inneburit konsekvenser, men även nya möjligheter, för Bankgirots anställda.

Uppdraget att utveckla den nya betalinfrastrukturen har inneburit ett ökat resursbehov vilket har lett till att antalet medarbetare har ökat kraftigt under 2025. Under året har Bankgirot i genomsnitt haft cirka 578 medarbetare exklusive vd. Dessa utgörs av 236 anställda och 342 konsulter. Därtill finns anställda hos leverantörer som är anlitade för att utföra tjänster på uppdrag av Bankgirot. Dessa leverantörers anställda ingår inte i begreppet medarbetare.

För att uppfylla det nya uppdraget har Bankgirot under året genomfört ett större arbete med att visualisera den kultur som bolaget byggt upp under 65 år tillsammans med bolagets värderingar; affärsmässig, ansvarsfull och öppen. Dessa värderingar präglar bolagets förhållningssätt till medarbetare, mellan medarbetare och relationer till kunder och omvärlden.

Att medarbetare på Bankgirot har rätt kompetens, är engagerade och motiverade är avgörande för att Bankgirots ska lyckas med bolagets uppdrag.

Bankgirot bedriver verksamhet i Sverige och lyder därmed under svensk arbetsrätt och kollektivavtal samt verkar inom en reglerad sektor och bolagets uppdrag kräver utbildade och kvalificerade medarbetare. Det innebär att Bankgirots samtliga anställda är anställda i Sverige och omfattas av svenska regler avseende social trygghet. Bankgirot ser inte någon risk för tvångsarbete, människohandel eller barnarbete, varken hos anställda eller konsulter.

I väsentlighetsanalysen har ett antal hållbarhetsfrågor som kan innebära väsentlig påverkan, risker och möjligheter i förhållande till den egna arbetskraften identifierats. Se nedan en beskrivning av Bankgirots väsentliga frågor relaterat till Bankgirots medarbetare.

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
<b>Arbetsvillkor – hälsa och säkerhet</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Genom aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete ger Bankgirot alla medarbetare förutsättningar för en god fysisk, psykisk och social hälsa.
	Risk	Egen verksamhet	Kort till medel	Dåliga arbetsvillkor och ohälsosam arbetsplats kan leda till sjukskrivningar och personalomsättning.
<b>Likabehandling och lika möjligheter för alla – mångfald</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Mångfald skapar kreativitet och sund dynamik på arbetsplatsen och medarbetare påverkas positivt.
<b>Likabehandling och lika möjligheter för alla – utbildning och kompetensutveckling</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Kompetensutveckling säkerställer en positiv personlig utveckling och motivation till att bidra till Bankgirots verksamhet och utveckling.
	Risk	Egen verksamhet	Medel	Bristande kompetens-utveckling kan leda till att anställdas bidrag till verksamheten sjunker, vilket kan äventyra stabila och säkra betalningar.

Tabell 17: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende den egna arbetskraften

#### 4.1.2.1 ARBETSVILLKOR – HÄLSA OCH SÄKERHET

Förutom att medarbetarnas kompetens, engagemang och motivation är avgörande, är det även viktigt med en hälsosam arbetsmiljö. Bankgirot arbetar för att hälsofrågor ska vara en naturlig del av vardagen, med en bolagskultur och arbetsmiljö som främjar trivsel, hälsa och balans i livet. Bankgirot rankas högt i Sverige när det kommer till hälsa. I

Nyckeltalsinstitutets årliga kartläggning av 400 företag med sammanlagt 800 000 medarbetares arbetsvillkor kom Bankgirot på andra plats 2025 – Sveriges näst mest hälsosamma arbetsgivare. Nyckeltalsinstitutets hälsoindex innehåller faktorer som sjukfall, rehabresultat, sjukfrånvaro, friskvård och arbetsmiljöarbete.

Bankgirot gör även pulsmätningar bland anställda för att identifiera både positiva och negativa trender. Förutom pulsmätningarna följer Bankgirot upp sjukfrånvaron för att kunna sätta in åtgärder som minskar och lindrar risken för att en ohälsosam arbetsmiljö uppkommer.

Med det intensiva utvecklingsarbetet och den höga arbetstakten följer en ökad risk för oönskad stress, psykisk ohälsa och dålig balans mellan arbete och fritid med otillräcklig återhämtning. Detta skapar både en risk för av ökad sjukfrånvaro, minskad motivation och minskad produktivitet samt en finansiell risk i form av ökade sjukfrånvarokostnader och ökade kostnader för konsulter och rekrytering. Skulle Bankgirot uppfattas som ett bolag där medarbetarna riskerar att utsättas för ohälsa eller att få en obalans mellan arbete och fritid påverkas Bankgirots möjligheter att behålla och rekrytera medarbetare negativt.

#### 4.1.2.2 JÄMSTÄLLDHET, LIKABEHANDLING OCH LIKA MÖJLIGHETER

Bankgirot ska vara ett jämställt och inkluderande bolag där mångfald och människors olikheter bidrar till att skapa en sund dynamik. Alla medarbetare ska behandlas med respekt oavsett ålder, kön, etnisk eller social bakgrund, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Anställningar och befordringar ska ske baserat på meriter, kvalifikationer, kompetens och prestation. Det råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, mobbning eller annan kränkande särbehandling. Varje år tar Bankgirot fram *Plan för lika rättigheter och möjligheter* och initierar relevanta aktiviteter.

Vid utgången av 2025 är fördelningen mellan kvinnor och män relativt jämn med en mindre övervikt av kvinnor både när det gäller chefer och övriga anställda.

	Kvinnor	Män
<b>Ledningsgrupp exklusive vd</b>	5 (56%)	4 (44%)
<b>Chefer</b>	19 (56%)	15 (44%)
<b>Övriga anställda</b>	105 (47%)	120 (53%)

Tabell 18: Fördelning mellan kvinnor och män i den egna arbetskraften, exklusive konsulter.

I pulsmätningarna följer bolaget upp om medarbetarna upplever att de behandlas rättvist och med respekt samt hur de uppfattar bolagets arbete kring jämlikhet och inkludering. I syfte att mäta bolagets jämställdhetsarbete gentemot andra bolag på marknaden deltar Bankgirot i Nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex, Jämix.

Bankgirot arbetar enligt principen lika lön för lika arbete och arbetar med att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader. Inom Bankgirot ska lönen vara konkurrenskraftig och baseras på den anställdes kompetens, ansvar och prestation. Detta arbete sker dels genom

den årliga lönekartläggningen, dels i samband med lönerevision och vid andra tillfällen såsom vid nyanställning och vid befordran/byte av tjänst.

Sammantaget kan sägas att Bankgirots arbete med att vara en inkluderande organisation samt den relativt balanserade könsfördelningen påverkar medarbetarna i en positiv riktning.

#### **4.1.2.3 KOMPETENSUTVECKLING**

Med uppdraget att utveckla den nya betalinfrastrukturen uppstår ett stort behov av ny kompetens samtidigt som behovet av att behålla medarbetare kvarstår. Under den mest intensiva perioden av transformationen finns det därför ett behov av att anlita extern kompetens.

Utvecklingen inom betalningsområdet går snabbt varför det är avgörande att Bankgirot fortsätter att arbeta med kompetensutveckling så att medarbetarna kan möta framtida krav. Eftersom Bankgirots verksamhet ofta kräver kompetens där utbudet av såväl kandidater som konsulter är begränsat behöver bolaget säkerställa att detta behov huvudsakligen säkerställs internt. Under åren med hög utvecklingstakt finns goda möjligheter för anställda och konsulter att utvecklas tillsammans i utmanande och framåtinriktade aktiviteter. Bankgirot lägger samtidigt stor vikt vid utbildning för att säkerställa såväl kompetens som engagemang hos bolagets anställda. Om kompetensen inte skulle kunna upprätthållas över tid får det allvarliga konsekvenser för Bankgirots verksamhet, då det skulle kunna leda till att medarbetarnas bidrag till verksamheten sjunker, vilket kan äventyra stabila och säkra betalningar. Det skulle kunna medföra finansiell risk för bolaget.

#### **4.1.3 Bankgirots process avseende dubbel väsentlighetsanalys**

**IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter**

Beskrivning av arbetsgången finns i ESRS 2 IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter. Bankgirot har inte gjort särskilda åtgärder eller justeringar för S1.

## 4.2 Hantering av påverkan, risker och möjligheter

### 4.2.1 Styrdokument relaterat till egen arbetskraft

#### S1-1 Policyer för den egna arbetskraften

Utgångspunkten för Bankgirots arbete med att hantera väsentlig påverkan, risker och möjligheter avseende den egna arbetskraften är lag, förordning, kollektivavtal samt de åtaganden bolaget har gjort i policyer och underliggande styrdokument.

De policyer och riktlinjer som hanterar påverkan, positiv och negativ, samt risker avseende arbetsvillkor, likabehandling och jämställdhet är:

Policy	Riktlinje	Omfattar
<b>A1 Bankgirots uppförandekod</b>	A1.1 Riktlinjer avseende rapportering av oegentligheter (Visselblåsning)	Anställda, linjekonsulter och uppdragskonsulter.
<b>A3 HR-policy</b>	A3.1 Riktlinje avseende alkohol och droger A3.4 Riktlinjer avseende lön och ersättning A3.5 Riktlinje avseende jämlikhet och mångfald A3.6 Riktlinje avseende arbetsmiljö och hälsa A3.7 Riktlinje avseende hybridarbete	Anställda, linjekonsulter och uppdragskonsulter, som utför sitt arbete i Bankgirots lokaler.

Tabell 19: De styrdokument som hanterar påverkan, positiv och negativ, samt risker avseende arbetsvillkor, likabehandling och jämställdhet

Av Bankgirots uppförandekod framgår att bolaget ska följa gällande lagar och regler och att Bankgirot motsätter sig alla former av diskriminering eller trakasserier. Vidare framgår att bolaget stödjer och respekterar skydd för såväl internationella mänskliga rättigheter som arbetstagar rättigheter. Bolaget följer frivilligt FN:s principer enligt UN Global Compact, vilka bland annat innebär rätten att tillhöra en facklig organisation, motverka diskriminering i samband med rekrytering och tilldelning av arbetsuppgifter, betala en skälig lön och respektera gränserna för normal arbets- och övertid.

Bankgirot ska vara en trygg och sund arbetsplats som bidrar till medarbetarnas välbefinnande. Detta innebär att bolaget bland annat erbjuder möjligheter till fysisk aktivitet. Hur detta genomförs på Bankgirot framgår av *HR-policy* och underliggande *Riktlinje avseende arbetsmiljö och hälsa*.

Riktlinjer avseende jämlikhet och mångfald, samt lön och ersättning beskriver att alla anställda har samma rättigheter och skyldigheter till professionell och personlig utveckling samt att lön ska bestämmas baserat på arbetets svårighetsgrad tillsammans med den anställdes kompetens, ansvar och prestation och hur arbetet utförs baserat på Bankgirots värderingar.

## 4.2.2 Rutiner för kontakt med medarbetarna

### S1-2 - Rutiner för kontakter med den egna arbetskraften och arbetstagarföreträdare angående påverkan

Bankgirot strävar efter att alla medarbetare ska känna sig engagerade i Bankgirots verksamhet och fortsatta utveckling samt att medarbetare ska uppleva att det finns en möjlighet att påverka sin arbetssituation och erhålla en kontinuerlig personlig utveckling. Eftersom alla medarbetare är placerade på samma kontor finns goda förutsättningar för dialoger mellan medarbetare, chef, ledning och vd.

Den viktigaste kanalen för kommunikation med medarbetarna är samtalen mellan medarbetare och chef, där varje chef har ett ansvar att föra en regelbunden dialog med sina anställda medarbetare. Detta sker bland annat via medarbetarsamtal och i samband med den årliga lönerevisionen. Utöver detta genomförs regelbundna avstämningsmöten, minst varje månad, mellan chef och anställd.

Anställda och konsulter, som upprätthåller en linjeroll, bjuds regelbundet in till fysiska möten för information om Bankgirots verksamhet, utveckling, resultat eller andra frågor som är av vikt. Varje år arrangeras även en eller flera medarbetardagar där relevanta ämnen diskuteras, till exempel bolagets riktning, kultur och utmaningar. Nya medarbetare får introduktionsutbildningar vilka syftar till att informera om Bankgirots verksamhet, målbild och kultur samt om regelefterlevnad, riskhantering och arbetet med säkerhet och kontinuitet. Under 2025 har vd haft möten med anställda i mindre grupper för att fånga upp frågeställningar och synpunkter. Anställda som valt att lämna Bankgirot uppmuntras att lämna sina synpunkter och beskriva sin upplevelse av tiden hos Bankgirot. Detta kan ske via en enkät eller i ett enskilt samtal med HR-avdelningen.

I de regelbundna pulsmätningarna utvärderar bolaget medarbetarnöjdheten. Frågorna i dessa pulsmätningar varierar över tid och avser att bland annat mäta arbetsglädje, engagemang, ledarskap, tillit och hur man upplever balansen mellan arbete och fritid. Svarsfrekvensen är generellt hög och utfallet ger ledning och övriga chefer värdefull information för att se trender, positiva eller negativa, och därmed kunna diskutera relevanta områden med medarbetare och vidta nödvändiga åtgärder.

Bankgirot har kollektivavtal med två arbetstagarorganisationer, Akavia och Finansförbundet. Finansförbundet finns representerat på arbetsplatsen och i Bankgirots styrelse. Samverkan med arbetstagarrepresentanter är en integrerad del av den dagliga verksamheten. Områden för samverkan inkluderar bland annat fysisk och social arbetsmiljö på arbetsplatsen, principer för och förhandling vid lönesättning och lönekartläggning, organisationsförändringar och avveckling av anställda samt enskilda medarbetarfrågor.

Information som berör medarbetare, till exempel styrdokument och processer, finns på Bankgirots intranät.

### 4.2.3 Medarbetarnas kanaler för att ta upp problem

#### S1- 3 - Rutiner för att gottgöra för negativ påverkan och kanaler genom vilka de egna medarbetarna kan uppmärksamma problem

Som arbetsgivare är Bankgirot skyldigt att se till att arbetet kan utföras utan negativ påverkan på medarbetarnas hälsa och har därför en skyldighet att utreda eventuella negativa omständigheter som kommer till bolagets kännedom. Samtliga kanaler som nämns i avsnitt 4.2.2 ovan är relevanta för Bankgirots medarbetare för att ta upp frågor som rör arbetsmiljö, likabehandling och lika möjligheter.

På intranätet finns information om styrdokument och processer och om hur och till vem medarbetaren kan vända sig beroende på aktuell fråga. Den närmaste chefen eller medarbetarrepresentant är den första kontakten och kan vara till stöd och hjälp i den fortsatta processen.

Skulle medarbetaren identifiera ett eventuellt oetiskt eller olagligt beteende kan medarbetaren ta upp frågan direkt med compliancefunktionen. Önskar medarbetaren anonymt anmäla ett missförhållande har Bankgirot även en etablerad visselblåsarfunktion med en extern part. Under 2025 har den tidigare visselblåsarfunktionen ersatts av ett systemstöd som även är tillgängligt för tredje part via Bankgirots externa hemsida. Det är även möjligt att rapportera händelser i det interna incidentrapporteringssystemet.

Inom ramen för Bankgirots arbetsmiljöansvar pågår ett kontinuerligt arbete för att förbättra medarbetarnas arbetsmiljö och för att undvika eller lindra negativ påverkan inom detta område. Bankgirot har tydliga rutiner för att hantera ohälsa, sjukdom och andra arbetsmiljökonsekvenser. I detta sammanhang är det viktigt att information hålls konfidentiell så att medarbetarnas rättigheter tas till vara. När det gäller medarbetarnas personuppgifter har Bankgirot processer som säkerställer att dataskyddsförordningen (GDPR) efterlevs. Bankgirots Dataskyddsombud övervakar att bolaget följer gällande regler om dataskydd.

Bankgirot vidtar aldrig några åtgärder mot någon som har lyft en befogad misstanke om överträdelse eller frågor rörande efterlevnaden av interna eller externa regler.

I dagsläget finns inte någon uppföljning om medarbetarna känner till eller litar på de rutiner som gäller för att uppmärksamma problem eller behov av att få dem utredda. Dock sker uppföljning avseende anställdas förtroende för ledningen och om den anställda har

förtroende för att den närmaste chefen hjälper till vid svårigheter på arbetsplatsen och om chefen bryr sig om vad som är viktigt för medarbetaren.

Bankgirot har inte någon process för att utvärdera om en eventuell gottgörelse är tillräcklig men följer gällande lagar och avtal i de fall sådana finns samt tar individuella hänsyn i de fall detta skulle vara relevant.

#### **4.2.4 Hantering av påverkan, risker och möjligheter relaterade till medarbetarna**

**S1-4 - Åtgärder avseende väsentlig påverkan 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**

##### **4.2.4.1 STRATEGIER**

De aktiviteter som beskrivs ovan och nedan påverkar Bankgirots medarbetare i positiv riktning och minskar risken för negativa påverkan.

Alla risker eller möjligheter inom den egna arbetskraften som upptäcks eller framkommer via de ovan angivna kanalerna hanteras av relevant funktion och ledningsnivå. HR finns representerat i bolagets ledning men även på lägre nivåer i verksamheten för att säkerställa att kunskap om personalrelaterade lagar, förordningar, kollektivavtal, interna policyer och riktlinjer samt marknadsförhållanden finns på alla nivåer i verksamheten.

Ledningen, ledningsgrupper och specialistfunktioner arbetar för att Bankgirot som arbets- och uppdragsgivare inte orsakar eller bidrar till risker för negativ påverkan på Bankgirots medarbetare. Initiativ som kan ha en stor negativ påverkan på till exempel en grupp anställda behöver analyseras genom en godkännandeprocess innan beslut fattas om genomförande eller åtminstone innan genomförandet. I förekommande fall sker även förhandling med den lokala arbetstagarorganisationen.

Bankgirot har implementerat styrdokument och ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att säkerställa att medarbetare inte riskerar att påverkas negativt av bolagets verksamhet. Oegentligheter såsom eventuella regelöverträdelser eller andra missförhållanden hanteras i enlighet med *Policy avseende bolagsstyrning* eller *Policy avseende rapportering av oegentligheter (visselblåsning)*.

Bankgirots bolagskultur med medarbetarnas involvering i verksamheten är en stor del i Bankgirots framgång och medarbetarnas trivsel, engagemang och motivation. Då bolagets verksamhet har förändrats väsentligt de senaste åren genomfördes under 2025 ett arbete med att anpassa bolagets värderingar - Affärsmässig, Ansvarsfull och Öppen - till vad de

betyder för Bankgirot idag. Arbetet med värderingar och bolagskulturen är ständigt pågående. Uppföljande aktiviteter kommer att genomföras under 2026.

#### **4.2.4.2 ARBETSVILLKOR – HÄLSA OCH SÄKERHET**

Bankgirot arbetar för att hälsofrågor ska vara en naturlig del av vardagen tillsammans med en bolagskultur som främjar trivsel, hälsa och balans i livet. Flera åtgärder vidtas för att uppnå detta. Inom det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs årligen arbetsmiljöronder och eventuella iakttagelser omhändertas löpande.

Alla anställda omfattas av företagshälsovård samt en hälsoförsäkring, vilken erbjuder hjälp och förebyggande insatser. Anställda erbjuds även att teckna en privat sjukvårdsförsäkring. Var tredje år erbjuds anställda en hälsoundersökning i samarbete med extern leverantör. Den senaste hälsoundersökningen genomfördes 2024 och utfallet av denna resulterade i att Bankgirot tilldelades OneLabs certifiering "Healthy Place to Work". Utmärkelsen delas ut till företag som arbetar preventivt och kontinuerligt med hälsa genom att göra regelbundna hälsoundersökningar och därefter arbeta aktivt med resultatet.

Bankgirot erbjuder tjänster och förmåner för att främja en hälsosam och balanserad livsstil. Detta sker bland annat genom att erbjuda en friskvårdstimme under arbetstid per vecka samt genom att anställda får ett årligt friskvårdsbidrag, som under 2025 utnyttjades av 81,4 procent av de anställda. Medarbetare har även tillgång till ett gym i bolagets lokaler. Vidare erbjuder bolaget aktiviteter och föreläsningar för att främja fysisk och psykisk hälsa.

Genom de löpande pulsmätningarna fångas signaler upp om negativa konsekvenser kring arbetsmiljön. I samma syfte sker även uppföljning av sjukfrånvaron. Genom att tidigt kunna fånga upp trender har bolaget möjlighet att hantera bakomliggande orsaker, både sådana som beror på verksamheten och organisationen och sådana som endast berör den enskilde medarbetaren.

Bankgirot deltar i Nyckeltalsinstitutets undersökning Hälsoindex. Detta är en sammanlagd värdering av nyckeltal såsom frisktal, rehabresultat och friskvård och bedömer den generella hälsan i organisationen. Från resultatet av denna undersökning kan bolaget se trender och nödvändiga åtgärder vidtas. Bankgirots hälsoindex jämförs även mot övriga bolag i undersökningen. Vid 2025 års undersökning utsågs Bankgirot till "Excellent hälsosam Arbetsgivare 2025" då Bankgirot utnämndes till Sveriges näst bästa arbetsgivare i Nyckeltalsinstitutets kartläggning av rådande arbetsvillkor i svenskt arbetsliv.

#### **4.2.4.3 LIKABEHANDLING OCH LIKA MÖJLIGHETER FÖR ALLA – MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET**

För Bankgirot handlar mångfald om att välkomna skillnader mellan medarbetare, till exempel ålder, bakgrund, kultur och livserfarenhet eftersom det skapar en dynamisk och kreativ arbetsplats.

Via pulsmätningarna följer Bankgirot upp hur jämlikt och inkluderande bolaget uppfattas av medarbetarna och om medarbetarna upplever att de behandlas rättvist och med respekt oavsett etnicitet, kön, ålder eller sexuell läggning. Bankgirots *Plan för lika rättigheter och möjligheter* uppdateras årligen. Pulsmätningarna visar att Bankgirots medarbetare upplever att de ges lika möjligheter. Skulle mätningarna visa på en nedåtgående trend kan aktiviteter identifieras, genomföras och följas upp.

I arbetet med lika lön för lika arbete genomförs årligen lönekartläggningar, men även i samband med nyanställningar eller vid intern rörlighet görs en löneöversyn i syfte att motverka osakliga löneskillnader. Bankgirot uppmuntrar samtliga anställda att ta ut föräldraledighet genom en ekonomisk ersättning utöver kollektivavtal.

Avseende jämställdhet deltar Bankgirot i Nyckeltalsinstitutets undersökningar, i detta fall Jämix. Resultatet från Jämix ger bolaget möjlighet att se trender i den egna organisationen men även möjligheten att kunna jämföra bolagets utfall mot andra bolag på den svenska marknaden och då särskilt i finansbranschen.

#### **4.2.4.4 LIKABEHANDLING OCH LIKA MÖJLIGHETER FÖR ALLA – KOMPETENSUTVECKLING**

Bankgirot arbetar för att bredda kompetensen hos anställda och erbjuda utvecklingsmöjligheter. Anställdas mål och prestationer utvärderas på medarbetarsamtal minst halvårsvis då även plan för utbildning och kompetensutveckling uppdateras. Anställda som är långtidssjukskrivna eller på föräldraledighet deltar inte i medarbetarsamtalen under frånvaron.

Under det mest intensiva utvecklingsarbetet täcks behovet av kompetens dels genom befintliga anställda och nyanställningar, dels genom att anlita konsulter. Uppdraget att utveckla den nya betalinfrastrukturen erbjuder anställda nya arbetsuppgifter och möjligheter till utveckling. Anställda med kunskap om den befintliga betalinfrastrukturen är nödvändiga för att utveckla den nya och flertalet anställda arbetar därför med båda, vilket möjliggör att bolaget tar tillvara bolagets samlade kompetens och skapar möjligheter till utveckling. Intern rörlighet är därför en viktig utvecklingsväg inom bolaget.

För att säkerställa att alla anställda besitter den nödvändiga kompetens som krävs för arbetsuppgifter inom den nya betalinfrastrukturen arbetar Bankgirot med att analysera framtida behov och att kartlägga eventuella kompetensgap. Baserat på denna analys och kartläggning tas en utvecklingsplan fram. Avdelnings- och gruppchefer är ansvariga för att säkerställa att de anställda besitter den kompetens som krävs för att bolagets mål ska nås. Både chef och anställda uppmanas att diskutera den anställdes framtida utveckling och behov av fortbildning. Även om chefen är ansvarig för att säkerställa den anställdas kompetens har även anställda ett ansvar för sin egen kompetensutveckling och uppmuntras att löpande utveckla sin kompetens.

Kompetensutvecklingen stöds bland annat av en digital utbildningsplattform, Bankgirot Academy, där både anställda och konsulter har tillgång till obligatoriska och frivilliga digitala respektive lärarledda utbildningar. Denna plattform ger också bolaget möjlighet att följa, mäta och dokumentera kompetensutveckling för både anställda och konsulter.

## 4.2.5 Mått och mål

### 4.2.5.1 MÅL RELATERADE TILL DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

**S1-5: Mål för hur väsentlig negativ påverkan ska hanteras, positiv påverkan stärkas och väsentliga risker och möjligheter hanteras**

Med avseende på de identifierade områdena hälsa och säkerhet, mångfald och jämställdhet har Bankgirot satt upp följande mål för 2025:

Väsentligt område	Mål eller nyckeltal 2025	Utfall 2025
<b>Arbetsvillkor</b> – hälsa och säkerhet	Pulsmätningar: Medarbetarnöjdhet – 8,0	8,3
	Arbetssituation – 7,6	7,7
	Tillit – 8,5	8,6
	Teamkänsla – 8,4	8,6
	Personalomsättning – max 7%	5,5%
	Sjukfrånvaro – max 2,5%	2,8%
	Hälsoindex – 152	Resultatet för Hälsoindex 2025 sammanställs under 2026
<b>Likabehandling och lika möjligheter för alla</b> – mångfald och jämställdhet	Pulsmätningar: Hållbarhet, mångfald, jämlikhet och inkludering – 8,0	8,3
	Jämixon - 136	Resultatet för Jämixon 2025 sammanställs under 2026
<b>Övrigt</b>	Pulsmätningar: Svarfrekvens – minst 90%	88%

Tabell 20: Bankgirots mål inom områdena hälsa, mångfald och jämställdhet

Sammantaget visar mätningarna för 2025 att bolaget nått flera av de satta målen vad gäller nyckeltal relaterat till Egna medarbetare. Sjukfrånvaron är något högre än målet, men fortfarande på en låg nivå. Mätningarna visar att Bankgirots medarbetare har en god hälsa med låg sjukfrånvaro och att man trivs på arbetsplatsen.

#### 4.2.5.2 MÅTT RELATERADE TILL DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

##### S1-6: Uppgifter om företagets anställda

Information om bolagets anställda baseras på information från Bankgirots personalsystem samt på antalet anställningsavtal. Data omfattar det faktiska antalet anställda vid utgången av 2025, definierat som antalet anställningsavtal. Vid utgången av 2025 hade Bankgirot 268 anställda, en ökning med 33 procent jämfört med utgången av 2024. Medeltalet anställda under 2025 uppgår till 228, varav 116 kvinnor och 112 män.

De flesta anställda är tillsvidareanställda på heltid. Deltidsanställda omfattar huvudsakligen anställda som utnyttjat rätten till reducerad arbetstid enligt fördraledighetslagen, medan majoriteten av visstidsanställda är sådana som uppnått pensionsålder men valt att fortsätta arbeta på Bankgirot men då inte på heltid.

Antal personer	Kvinnor	Män	Totalt
Antal anställda	129	139	268
Antal tillsvidareanställda	128	137	265
Antal tillfälligt anställda	1	2	3
Antal behovsanställda	1	1	2
Antal heltidsanställda	123	137	260
Antal deltidanställda	6	2	8

Tabell 21: Bankgirots personalsammansättning utifrån könstillhörighet, exklusive vd. Bankgirot mäter endast könstillhörighet utifrån juridiskt kön, det vill säga kvinna/man.

Under 2025 har 13 anställda lämnat bolaget, sju kvinnor och sex män. Mot bakgrund av detta uppgår personalomsättningen för 2025 till 5,5 procent (5,7 procent 2024). Personalomsättning har beräknats med utgångspunkt från antalet anställda som lämnat under perioden, oavsett orsak, dividerat med medelantalet anställda under samma period.

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

Egen arbetskraft som inte är anställda	2025
Antal konsulter	342
Linjekonsulter (upprätthåller en linjeroll)	43
Uppdragskonsulter (anlitas för tillfälligt, särskilt uppdrag)	298

Tabell 22: Genomsnittligt antal konsulter (egen arbetskraft som inte är anställda)

Inom Bankgirot finns två kategorier av konsulter som räknas in i den egna arbetskraften; linjekonsult och uppdragskonsult.

Linjekonsulter är konsulter som upprätthåller en vakant tjänst i Bankgirots ordinarie verksamhet. Uppdragskonsulter är huvudsakligen kontrakterade för att delta i utvecklingen av den nya betalinfrastrukturen. Dessa konsulter kan vara egenföretagare eller anställd av ett konsultföretag.

### S1-8: Kollektivavtalstäckning och social dialog

Samtliga anställda, utom vd, omfattas av kollektivavtal och representeras av arbetstagarrepresentant i bolagets styrelse.

### S1-9: Mångfaldsindikatorer

Bankgirots mål är att vara ett jämställt och inkluderande bolag där mångfald och människors olikheter bidrar till att skapa en dynamisk och kreativ miljö. Till följd av gällande lagstiftning har måttet för att mäta mångfald begränsats till att mäta personalstyrkans kön och ålder. Vad gäller kön har Bankgirot valt att endast mäta baserat på juridiskt kön, det vill säga kvinna respektive man. För mer information, se punkt S1-4 och S1-5.

	Alla	Företagsledning	Chefer (exklusive företagsledning)	Övriga anställda
Kvinnor	129 (48%)	5 (56%)	19 (56%)	105 (47%)
Män	139 (52%)	4 (44%)	15 (44%)	120 (53%)
<30 år	15 (5%)	0 (0%)	0 (0%)	15 (7%)
30 - 50 år	131 (49%)	1 (11%)	17 (50%)	113 (50%)
>50 år	122 (46%)	8 (89%)	17 (50%)	97 (43%)

Tabell 23: Köns- och åldersfördelningen inom olika personalkategorier vid slutet av redovisningsperioden (uppgifter exklusive vd)

Med företagsledningen avses de som ingår i Bankgirots ledningsgrupp. Med chef avses den som har minst en direktrapporterande medarbetare. Uppgifterna har hämtats från Bankgirots personalsystem och bygger på antalet anställda i respektive personalkategori vid slutet av rapporteringsperioden. Med anställd avses både fast- och tillfälligt anställda.

### **S1-10: Tillräckliga löner**

Bankgirots *Ersättningspolicy* syftar till att attrahera, motivera och behålla kompetenta och motiverade medarbetare. Ersättningen ska därmed vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Inom Bankgirot utbetalas inte någon rörlig ersättning.

Bankgirot omfattas av kollektivavtal vilket säkerställer att minst gällande minimilön för branschen tillämpas. För att säkerställa att bolagets löner är marknadsmässiga sker även jämförelser med löner inom finansbranschen men även mot andra relevanta branscher på den svenska marknaden.

Bankgirot arbetar strukturerat med principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Ett led i detta arbete är att en översyn av bolagets jobbkitektur har påbörjats under 2025.

### **S1-11 Socialt skydd**

Samtliga anställda inom Bankgirot omfattas av sociala skyddsåtgärder i samband med inkomstförlust vid stora livshändelser som sjukdom, arbetslöshet, föräldraledighet och pension. Detta skydd följer av svensk lagstiftning, kollektivavtal och i vissa fall även genom bolagets egna förmåner.

### **S1-13 Mått för utbildning och kompetensutveckling**

Bankgirot arbetar för att bredda kompetensen hos anställda med syfte att säkerställa att bolagets anställda besitter den kompetens som behövs vid var tid.

Inom Bankgirot gäller principen att den huvudsakliga kompetensutvecklingen sker i det dagliga arbetet och genom informellt lärande och feedback från såväl chef, kollegor, kunder eller andra personer inom eller utanför Bankgirot. En mindre del av kompetensutvecklingen sker genom formella utbildningar. Genomförda utbildningar som görs via Bankgirot Academy dokumenteras i systemstödet.

Avseende uppföljning av prestation och utveckling ska samtliga anställda omfattas av Bankgirots årliga målsamtalsprocess. För anställda som varit anställda under hela året ska minst tre samtal kring mål och prestation genomföras under året.

För närvarande saknas heltäckande statistik kring antalet genomförda utbildningstimmar per anställd under året.

**S1-14 Mått för arbetsmiljö**

Inom Bankgirot omfattas samtliga medarbetare i den egna arbetskraften av bolagets arbetsmiljösystem.

	Anställda	Icke-anställda
Andel personer i den egna arbetskraften som omfattas av företagets arbetsmiljösystem p.g.a. lagkrav och/eller normer eller riktlinjer	100%	100%
Antal dödsfall som har orsakats av arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterad ohälsa	0	0
Antalet arbetsrelaterade olyckor i den egna arbetskraften	0	0
Frekvens av arbetsrelaterade olyckor i den egna arbetskraften	0	0
Antal fall bland anställda av dokumenterad arbetsrelaterad ohälsa som är föremål för rättsliga restriktioner för insamling av uppgifter	3	N/A
Antal förlorade dagar på grund av arbetsrelaterade skador och dödsfall till följd av arbetsrelaterade olyckor, arbetsrelaterad ohälsa och dödsfall till följd av ohälsa.	159	N/A

Tabell 24: Mått avseende Bankgirots arbetsmiljö

**S1-15: Balans mellan arbete och fritid**

Samtliga anställda i Bankgirot har rätt till föräldraledighet via kollektivavtal eller lagstiftning. Bankgirot uppmuntrar samtliga anställda till föräldraledighet genom en ekonomisk ersättning utöver gällande kollektivavtal. Enligt svensk lag har anställda även rätt till ledighet i samband med att närstående är svårt sjuk.

En viktig faktor i jämställdhets- och mångfaldsarbetet är att bolaget erbjuder ett flexibelt arbetssätt. Anställda som återvänder från föräldraledighet kan arbeta deltid och erbjuds flexibla upplägg i den mån det är möjligt. För att underlätta vardagen erbjuder Bankgirot medarbetarna också flexibla arbetstider och möjlighet att arbeta utanför kontoret, när rollen och arbetsuppgifterna så tillåter.

	Alla	Kvinnor	Män
Föräldraledighet	16%	9,3%	6,7%
Närståendevård	0,4%	0,4%	0%

Tabell 25: Andel som tagit ut föräldraledigt och/eller ledighet för närståendevård. Bankgirot mäter endast könstillhörighet utifrån juridiskt kön.

Beräkningsmetod: antal anställda som tagit ut föräldraledighet under perioden uppdelat efter kön dividerat med antal anställda vid rapporteringsperiodens slut, exklusive vd.

**S1-16: Ersättningsindikatorer (löneskillnader och total ersättning)**

Tabellerna nedan redovisar skillnaden mellan kvinnors och mäns löner, den s.k. löneklyftan, och förhållandet mellan ersättningen till den högst betalda anställda och medianersättningen för alla anställda, den s.k. totala ersättningsgraden.

Förhållande mellan kvinnors och mäns ersättning, exklusive vd	2025
Grundlön och tillfälliga tillägg	10,11

Tabell 26: Löneklyfta

Löneskillnaden har beräknats som skillnaden mellan bruttotimlönen för alla män och bruttotimlönen för alla kvinnor, i förhållande till männens bruttotimlön multiplicerat med 100. Det ska noteras att detta mätetal inte tar hänsyn till andra faktorer som kan påverka ersättningsnivåerna, såsom roll och ansvar, erfarenhet, ålder, utbildningsnivå osv.

**S1-17: Incidenter, anmälningar och allvarliga konsekvensrelaterade mänskliga rättigheter**

Under året har det inte inkommit några klagomål relaterade till diskriminering och trakasserier. Under 2025 har inte heller några anmälningar om människorättsincidenter såsom tvångsarbete, människohandel eller barnarbete inkommit.

## 5 G1 – Ansvarsfullt företagande

5.1	Styrning.....	61
5.1.1	Hantering av påverkan, risker och möjligheter .....	61
5.1.2	Bankgirots arbetsgång för dubbel väsentlighetsanalys .....	62
5.2	Hantering av påverkan, risker och möjligheter .....	63
5.2.1	Styrdokument relaterat till ansvarsfullt företagande .....	63
5.2.2	Hantering av förbindelser med leverantörer .....	64
5.2.3	Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor .....	65
5.2.4	Mått och mål .....	66
5.2.4.1	Bekräftade fall av korruption och mutor .....	66
5.2.4.2	Betalningspraxis.....	67

### 5.1 Styrning

#### GOV-1: Förvaltnings-, tillsyns- och ledningsorganens ansvar

Denna upplysning redovisas i ESRS 2 GOV-1. Sammanfattningsvis är hållbarhetsarbetet integrerat i verksamhetsarbetet och är en del i att nå Bankgirots vision, syfte och uppdrag. Ansvaret för hållbarhetsfrågor ligger inom ramen för bolagets ordinarie verksamhet och bedrivs i linjeorganisationen.

Ansvarsorganens ansvar som beskrivs i ESRS 2 GOV-1 gäller även området *G1 Ansvarsfullt företagande*. Bankgirot har inga särskilda organ för att hantera området.

#### 5.1.1 Hantering av påverkan, risker och möjligheter

##### SBM-3 Väsentlig påverkan, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell

Bankgirots dubbla väsentlighetsanalys har identifierat påverkan och risker relaterade till bolagskultur, förvaltning av förbindelser med leverantörer (inbegripet betalningsrutiner) samt korruption och mutor. Bankgirot bedömer att bolagets risker vad gäller företagskultur samt korruption och mutor inte är väsentliga.

Bankgirots väsentliga påverkan och risker redovisas i tabell 28 nedan.

Hållbarhetsfråga	Väsentlig påverkan, risk eller möjlighet	Värdekedjan	Tidshorisont (kort/medel/lång)	Beskrivning
<b>Företagskultur</b>	Positiv påverkan, faktisk	Egen verksamhet	Kort till medel	Lång tradition av stark företagskultur och värderingar som påverkar medarbetarna positivt och bidrar till god affärsetik.
<b>Förvaltning av förbindelser med leverantörer, inbegripet betalningsrutiner</b>	Positiv påverkan, faktisk	Uppströms	Kort till medel	Bankgirot bedriver ett proaktivt arbete med leverantörer och säkerställer att dessa behandlas rättvist och därmed kan bli långsiktiga hållbara partners med Bankgirot och garantera stabila och säkra betalningar.
	Risk	Egen verksamhet	Kort till medel	Om förbindelser med leverantörer inte fungerar tillfredsställande kan stabila och säkra betalningar äventyras.
<b>Korruption och mutor</b>	Positiv påverkan, faktisk	Uppströms, Egen verksamhet, Nedström	Kort till medel	Bankgirot har nolltolerans mot korruption och mutor. Genom att upprätthålla denna säkerställs en positiv påverkan .

Tabell 27: Bankgirots väsentliga påverkan, risker och möjligheter avseende ansvarsfullt företagande och deras förhållande till strategi och affärsmodell

### 5.1.2 Bankgirots arbetsgång för dubbel väsentlighetsanalys

IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter

Beskrivning finns i ESRS 2 IRO-1 Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentlig påverkan, risker och möjligheter. Bankgirot har inte gjort särskilda åtgärder eller justeringar för G1.

## 5.2 Hantering av påverkan, risker och möjligheter

### 5.2.1 Styrdokument relaterat till ansvarfullt företagande

#### G1-1 Policyer för ansvarfullt företagande och företagskultur

Inom Bankgirot finns ett antal policyer och riktlinjer som hanterar väsentliga hållbarhetsfrågor inom *G1 Ansvarfullt företagande*:

- Bankgirots uppförandekod
- Hållbarhetspolicy
- Policy avseende intressekonflikter
- Policy avseende inköp
- Riskpolicy
- Kapitalpolicy
- Säkerhetspolicy
- Policy avseende IT
- Riktlinje avseende rapportering av oegentligheter (Visselblåsning)
- Riktlinje avseende representation och gåvor
- Riktlinje avseende Bankgirots hållbarhetsarbete

Dessa redovisas och beskrivs närmare i ESRS 2 MDR-P.

Utöver ovanstående styrdokument finns det ytterligare policyer, riktlinjer och instruktioner som är hanterat området, exempel på sådana är:

- Riktlinje avseende bolagsstyrning
- Riktlinje avseende rapportering av händelser av väsentlig betydelse
- Riktlinje avseende beredskapsarbete

För Bankgirot är *Uppförandekoden* och *Policy avseende intressekonflikter* två viktiga policyer som rör ansvarfullt företagande och företagskultur. Den senare policyn och rutinerna för att utreda incidenter i ansvarfullt företagande beskrivs i avsnitt G1-3.

Bankgirots bolagskultur är en viktig del i förmågan att bygga långsiktiga relationer med intressenter. Värderingarna – affärsnära, ansvarsfull och öppen – tjänar som vägledning i Bankgirots dagliga verksamhet. Dessa värderingar omsätts till principer som ska ses som den yttersta målsättningen som vägleder arbetet och Bankgirots relationer såväl mellan medarbetare som i affärsrelationer.

*Uppförandekoden* definierar Bankgirots sätt att arbeta och ger vägledning om hur man följer standarder för ansvarfullt företagande och det är även Bankgirots policy för etiska frågor

som gäller för alla medarbetare. Uppförandekoden ses över årligen och antas sedan av styrelsen. Uppförandekoden och dess principer ska tillämpas av styrelsen och alla medarbetare, inklusive konsulter, inom Bankgirot. Om medarbetare känner osäkerhet kring hur Uppförandekoden ska tillämpas eller hur man förväntas agera kan man alltid söka vägledning i andra styrdokument, hos sin chef, hos compliancefunktionen eller Riskkontrollfunktionen. Varje princip har även en ansvarig funktion, som kan ge vägledning. Bankgirot kan komma att vidta åtgärder mot medarbetare som bryter mot Uppförandekoden, andra styrdokument eller externa lagar och regler.

En medarbetare som misstänker en överträdelse av Uppförandekoden ska rapportera detta till sin chef, någon annan chef eller compliancefunktionen. Som alternativ finns även möjlighet att rapportera med stöd av Riktlinje för rapportering av oegentligheter (Visselblåsning).

Bankgirot har ingen särskild policy för utbildning inom ansvarsfullt företagande eller affärsetik. Policy för detta framgår av Uppförandekoden.

## 5.2.2 Hantering av förbindelser med leverantörer

### G1-2: Hantering av förbindelser med leverantörer

Bankgirot har avtal med cirka 400 avtalsleverantörer. Bankgirots avtalsleverantörer är främst lokaliserade i Norden. Ett fåtal avtalsleverantörer är lokaliserade utanför Norden, dock fortfarande med hemvist inom Europa. En stor del av avtalsleverantörerna är större leverantörer som, enligt Bankgirots uppfattning, har ett omfattande hållbarhetsarbete.

Bankgirots leverantörer har ett fåtal underleverantörer som medverkar i leveransen till Bankgirot. Det finns reglerat i leverantörsavtal att underleverantörer ska godkännas i förväg av Bankgirot. Dessutom är det reglerat i leverantörsavtalet att leverantören fullt ut ansvarar för underleverantören samt att det ska finnas motsvarande avtalskrav mellan leverantör och underleverantör som mellan leverantören och Bankgirot.

Bankgirot strävar efter att ha ett nära samarbete med bolagets leverantörer. Samarbetet ska präglas av ett produktivt och samarbetsorienterat klimat som baseras på ömsesidig respekt och förtroende. Samverkan mellan Bankgirot och kritiska leverantörer sker, där så behov finns, på flera nivåer - operativt, taktiskt och strategiskt. Tillsammans tar Bankgirot och relevanta större leverantörer fram en samverkanshandbok som speglar samarbetet och som uppdateras vid eventuella förändringar i samverkan.

Styrelsen har fastställt en *Policy avseende inköp*. Policyn pekar på andra styrdokument, såsom riktlinjer, instruktioner och checklistor, som används för att säkerställa kvalitet i upphandlingen och för att etablera och samverka med leverantören. Vid större

upphandlingar samarbetar ofta ett team bestående av medlemmar från flera olika avdelningar för att säkerställa regelefterlevnad samt att det finns relevant kompetens och kapacitet för att genomföra upphandlingen samt att följa upp leverantörens leverans. För att ytterligare kvalitetssäkra upphandlingar granskar Bankgirots inköpschef samtliga avtal inför avtalssignering. Vid utkontraktering av tillståndspliktig verksamhet ska avtal godkännas av styrelsen.

Bankgirot uppträder rättvist mot bolagets leverantörer och betalar leverantörsfakturorna senast på förfallodag. Måluppfyllnad redovisas under mått och mål G1-6 Betalningspraxis.

Hållbarhet, främst kopplat till stabil och säker leverans, är en del av Bankgirots urvalskriterier vid upphandling, samt vid leverantörsstyrning och uppföljning. Bankgirot har en öppen dialog med leverantörer om hållbarhetsfrågor. Hållbarhet finns på agendan vid minst ett möte med utvalda kritiska leverantörer under året och Bankgirot följer upp kompetensförsörjning hos relevanta leverantörer.

Bankgirots leverantörer ska vid utförande av tjänster följa de krav som ställs på leverantörer i Förenta nationernas uppförandekod för Förenta nationernas leverantörer (Eng. UN Supplier Code of Conduct). Denna omfattar bland annat krav på att följa FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter<sup>8</sup> och Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner och rekommendationer<sup>9</sup>. Dessa omfattar bland annat ställningstaganden kring tvångsarbete, barnarbete, diskriminering, löner och arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, mänskliga rättigheter, samt trakasserier, hård eller omänsklig behandling.

### 5.2.3 Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor

#### G1-3: Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor

Bankgirot tar avstånd från mutor, korruption och annan ekonomisk brottslighet. Bankgirot erbjuder inte, frågar inte efter och tar inte emot gåvor, förmåner eller inbjudningar som skulle kunna påverka bolagets beslutsfattande. Bankgirot deltar inte i externa evenemang, varken som anställd, privatperson eller i någon annan roll, om det skulle kunna ge upphov till en intressekonflikt som riskerar att påverka förmågan att utföra arbetsuppgifter hos Bankgirot.

Bankgirot har ett visseblåsarsystem som används för att upptäcka oegentligheter, bland annat i form av misstänkta fall av korruption och mutor. Systemet säkerställer att den som rapporterar har möjlighet att vara anonym, samt att denne är skyddad mot eventuella repressalier. En närmare beskrivning av processen finns i bolagets *Riktlinje avseende*

<sup>8</sup> The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)

<sup>9</sup> International Labour Conventions and Recommendations

*rapportering av oegentligheter.* Där stadgas bland annat att medarbetare, inklusive styrelsen, kan rapportera enligt den implementerade processen. Systemet är även tillgängligt för tredje part via Bankgirots hemsida. Rätten att rapportera omfattar såväl nuvarande anställda som konsulter, samt externa via den möjlighet som ges på Bankgirots hemsida. Systemstödet levereras av en extern leverantör, som gör en första genomgång av anmälningarna och vidarebefordrar dem till en utredningsgrupp. Denna grupp som initialt utreder eventuella oegentligheter består av Chef HR, chef för compliancefunktionen och chef för riskkontrollfunktionen. Chef HR är övergripande ansvarig för utredningsgruppens arbete.

Bankgirot har även en process för att anmäla identifierade intressekonflikter, som är bindande för samtliga anställda.

För styrelseledamöter och samtliga nya medarbetare ges på introduktionsnivå obligatoriska utbildningar inom regelefterlevnad i clearingbolag. Anställda och linjekonsulter får även utbildning inom regelefterlevnad på fördjupande nivå. För samtliga nyanställda och linjekonsulter ges även en obligatorisk utbildning avseende Bankgirots Uppförandekod. Den behandlar bl.a. korruption och mutor, men det finns inte någon fördjupande utbildning inom området korruption och mutor. Avseende intressekonflikter finns det en obligatorisk utbildning för styrelseledamöter och samtliga nya anställda samt linjekonsulter.

## **5.2.4 Mått och mål**

**MDR-T och MDR-M (Mått och mål) avseende företagskultur och förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor**

Bankgirot ska ta avstånd från mutor, korruption och annan ekonomisk brottslighet. Brott mot mänskliga rättigheter ska motverkas i alla led och nolltolerans råder mot mutor och korruption.

### **5.2.4.1 BEKRÄFTADE FALL AV KORRUPTION OCH MUTOR**

**G1-4: Bekräftade fall av korruption och mutor**

Det har inte förekommit några rapporterade eller misstänkta fall av korruption eller mutor under rapporteringstiden. Det har inte heller förekommit några fällande domar, åtal, eller interna utredningar.

Bankgirot har interna processer och utpekade ansvariga avdelningar för att hantera eventuella fall av rapporterad eller misstänkt korruption eller mutor som leder till åtal eller granskning från myndighets sida. Bolagets juridikavdelning ansvarar för ärenden som gäller i allmän domstol, med hjälp av externt juridiskt ombud vid behov. Compliancefunktionen ansvarar för ärenden kopplade till Finansinspektionen.

## 5.2.4.2 BETALNINGSPRAXIS

### G1-6: Betalningspraxis

Bankgirot arbetar för att ha en god relation med sina leverantörer vilket inkluderar att agera rättvist i betalningsprocessen. Leverantörsfakturorna betalas i regel på förfallodag eller dagen före. Dessa uppgår oftast till 30 dagar från utställd faktura. Under 2025 har Bankgirot endast 207 fakturor som betalats efter förfallodag och den genomsnittliga tiden på dessa uppgick till 7,4 dagar. För de fakturor som Bankgirot ställer ut använder Bankgirot samma villkor till alla kunder oavsett storlek. Bankgirot har under året inte haft några rättsliga förfaranden avseende sena betalningar.