



# Hållbarhets- rapport 2025

**Benifex Norden**





# Innehåll

<b>Vår verksamhet</b>	3
En överblick av Benifex	3
Vår plattform	3
VD-ord	4
<b>Strategi och riskhantering</b>	6
Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten	7
Våra intressenter	8
Vår värdekedja	10
Dubbel väsentlighetsanalys	11
<b>Miljö</b>	14
Energianvändning & utsläpp av växthusgaser	16
<b>Samhällsansvar</b>	22
Arbetsförhållanden	23
Lika behandling och möjligheter för alla	27
<b>Bolagsstyrning</b>	32
Företagskultur	33
Hantering av förmånsleverantörer	38
Integritet och säkerhet	40
Lifepplan: Maximering av pensionsvärde och hållbarhet	42
Hållbarhetsdata	43
Hållbarhetsämnen och FN:s globala mål	50



# Vår verksamhet

## En överblick av Benifex

Benifex är den ledande och oberoende plattformen för kompensation och förmåner. Benifex lösning hjälper arbetsgivare att skapa en bra förmåns- och belöningsupplevelse till anställda, samtidigt som den minskar administrationen kring förmåner, automatiserar processer, kraftigt förbättrar kommunikationen av deras medarbetarerbjudande samt säkerställer bättre datastyrning och kontroll över kostnader för förmåner och kompensation. Benifex plattform och app för medarbetare har ändrat hur moderna arbetsgivare engagerar sina medarbetare.

Benifex erbjuder idag förmåner och kompensation för mer än tre miljoner anställda i över 1 700 organisationer i mer än 100 länder.

Benifex hette tidigare Benify (grundat 2004 i Sverige) och bytte namn i samband med att i februari 2025 blivit förvärvade av den brittiska koncernen Zellis. Läs mer om förvärvet i kapitlet Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten.

## Vår plattform

Plattformen är 100% molnbaserad och innehåller följande funktioner och moduler:

- **Benifex Essentials:** Utgör grunden i Benifex Plattform. Detta innehåller bland annat en integrerad kommunikationslösning som kan användas för att sända rätt budskap via rätt kanal och ett verktyg för innehåll som möjliggör att arbetsgivare kan skapa egna förmåner och värderingar.
- **Benefits Management:** Förenklar registrering av medarbetarförmåner. Med hjälp av ökad självbetjäning kan medarbetare på egen hand registrera förmåner vart som helst, när som helst och på vilken enhet som helst.
- **Employee Lifecycle:** Digitaliserar välkommandet av nyanställda men även avtackningen av medarbetare som lämnar.
- **Total reward:** Med en sammanställning av den totala kompensationen kan medarbetare, förutom sin lön, se det verkliga värdet av hela sitt kompensations- och förmånsprogram.
- **Insight:** En global översikt av kostnader och utgifter för förmåner och pensioner från hela världen. Ger även en möjlighet att se leverantörskostnader och priser i en och samma vy. HR kan även se vilka förmåner som nyttjas flitigt samt vilka som inte gör det.



## Våra kärnvärden

### Visa omtanke

Det vi gör spelar roll. Människor är kärnan i allt vi gör och vi gör skillnad i livet för dem omkring oss – våra kunder och deras anställda. Sträva alltid efter att förstå varandra, visa vänlighet och empati, och skapa en kultur där alla känner sig välkomna.

### Stå aldrig still

Vi rör oss ständigt framåt. Vi driver innovation och tillväxt och överträffar förväntningar. Vi har ett proaktivt tankesätt där vi ständigt söker bättre sätt att arbeta, förnya oss och anpassa oss i en snabbt föränderlig värld. Vi uppmuntrar alla på Benifex att utmana status quo, omfamna förändring, utveckla sig själva och sina team samt sträva efter excellens.

### Ta ägarskap

Vi tar ansvar för det vi har åtagit oss att leverera. Vi förstår förväntningarna och känner oss stärkta att föra den bästa idén framåt. "Ta ägarskap" handlar om att kliva fram och ta ansvar – oavsett om det gäller att bygga en del av en produkt, stötta en kund eller äga en del av helheten i syfte att driva verksamheten framåt. Vi lär oss av motgångar och misstag, tar ansvar och går vidare.

### Enastående tillsammans

Vi bygger ett enastående team och är var och en enastående i vår egen rätt. Vi förenas i att uppnå vårt uppdrag. Vi kommunicerar effektivt och förstår att det är våra dagliga interaktioner som tillsammans skapar vår fantastiska kultur. Detta värde betonar kraften i enhet, samarbete och laganda för att nå framgång.





## VD-ord

När vi summerar de första månaderna av 2025, står det klart att året har inletts med både strategiska framsteg och betydande förändringar. En viktig milstolpe var Bruin Bidco AB:s förvärv av Flip Lyskam AB i februari. I och med detta gick tidigare Benify-koncernen samman med Zellis-koncernens förmånsplattform Benefex och bildade Benifex, med det nya moderbolaget Benifex Holdings Ltd (en del av Zellis-koncernen).

Tillsammans med våra nya kollegor inom Zellis-familjen står vi nu ännu starkare rustade att möta framtidens behov inom medarbetarengagemang, belöningar och förmåner på både nordisk och internationell nivå. Vi strävar efter att vara den självklara partnern för våra kunder, såväl lokalt som globalt. Benifex styrka ligger i vårt utökade erbjudande, som kombinerar det bästa från tidigare Benify och Benefex. I dag stöttar vi över 3 000 organisationer med cirka fem miljoner anställda, i mer än 100 länder. Under 2025 kommer vi fortsatt att ha ett starkt fokus på AI – både för att skapa en mer individanpassad upplevelse för varje slutanvändare och för att ytterligare förbättra användarupplevelsen för våra företagskunder.

Övergångsperioder medför alltid viss osäkerhet, men vi går framåt med tillförsikt. Vårt fokus har varit att säkra kontinuitet för våra kunder, samtidigt som vi integrerar strukturer och kultur med bibehållen innovationskraft och människocentrering. Det som alltid består är vårt engagemang för att leverera hög kvalitet, skapa värde för våra användare och bidra till en mer hållbar arbetsvärld.

Vår hållbarhetsrapportering inspireras av EU:s hållbarhetsstandarder (ESRS), vilket hjälper oss att identifiera våra väsentliga påverkningsområden, arbeta mer systematiskt med interna processer och stärka vår transparens gentemot kunder, partner och medarbetare. Vår grund i ISO 9001-, ISO 14001 och ISO 27001-certifieringarna fortsätter att vara en stabil plattform i vårt hållbarhetsarbete.

Samtidigt utvecklas arbetslivet i snabb takt: AI:s ökade tillämpning, hybridarbetets etablering och ett fortsatt skifte i förväntningar från yngre generationer ställer nya krav på arbetsgivare. Vi följer dessa trender noggrant genom bland annat Förmånskollen, en svensk årlig undersökning av medarbetares och HR-specialisters syn på framtidens arbetsliv. Den insikt vi får härifrån är avgörande i utvecklingen av våra produkter och tjänster.

Framåt kommer vi att fortsätta fokusera på integrationen inom Zellis Group, samtidigt som vi behåller vår drivkraft att skapa verkligt värde – för våra kunder, våra användare och våra medarbetare. Året har börjat starkt och vi har mycket att se fram emot under resten av året.

Tillsammans fortsätter vi bygga en flexibel, inkluderande och hållbar organisation – där teknologisk innovation och mänsklig omtanke går hand i hand.

Vänliga hälsningar,

**Joel Heister**, Norden-VD







# Strategi och riskhantering





## Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten

Detta är Bruin Bidco AB:s hållbarhetsrapport för det räkenskapsår som avslutas den 30 april 2025. Bolaget har organisationsnummer 559487-6988, registrerades som aktiebolag hos Bolagsverket den 24 juni 2024 och har sitt säte i Stockholm.

Den 10 februari 2025 förvärvade Bruin Bidco AB samtliga aktier och röster i Flip Lyskamm AB, moderföretaget i den så kallade Benify-koncernen. Efter förvärvet benämns koncernen Benifex.

Denna hållbarhetsrapport har upprättats på frivillig basis i enlighet med årsredovisningslagen och med inspiration från ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

Rapporten har upprättats på koncernnivå i enlighet med koncernredovisningen för 2025 och omfattar den tidigare Benify-koncernens verksamhet i Sverige (Stockholm, Göteborg, Malmö), Storbritannien (London), Litauen (Vilnius), Tyskland (München) samt Nederländerna (Amsterdam) under perioden 10 februari – 30 april 2025.

Hållbarhetsrapporten täcker koncernens egen verksamhet samt värdekedjan både uppströms och nedströms. En mer detaljerad beskrivning finns i avsnittet Vår värdekedja.

Bruin Bidco AB är en del av Zellis Group och omfattas även av den hållbarhetsredovisning som upprättas av Zorro Topco Limited, vilken finns tillgänglig på [www.zellis.com](http://www.zellis.com).

## Styrning av hållbarhetsarbetet

Hållbarhetsarbetet inom Benifex är integrerat i alla juridiska enheter inom koncernen och styrs av styrelsen. Hållbarhetsriktlinjer, inklusive mål och ambitioner, godkänns av styrelsen. Hållbarhetschefen ansvarar för att samordna och stödja organisationen i arbetet med att integrera relevanta hållbarhetsaspekter inom den övergripande strategin. Detta innefattar att säkerställa att väsentliga områden prioriteras, att tillhandahålla vägledning i relaterade initiativ samt att kommunicera med både interna och externa intressenter.

Benifex ledning och hållbarhetschef följer regelbundet utvecklingen inom väsentliga hållbarhetsområden i enlighet med gällande riktlinjer, ambitioner, mål och åtgärder. Den utvecklingen vi ser i förhållande till våra mål och ambitioner diskuteras i ledningen. Hållbarhetschefen ansvarar dessutom för att följa upp det övergripande hållbarhetsarbetet och rapporterar till ledningen vid behov, dock minst årligen. Den årliga hållbarhetsrapporten upprättas för styrelsens granskning och godkännande, vilket säkerställer transparens och regelefterlevnad inom Benifex väsentliga sociala, miljömässiga och styrningsrelaterade påverkansområden.

När rapporten har godkänts används den som vår primära kommunikation till intressenter. Vid behov kan även kritiska hållbarhetsfrågor lyftas till styrelsen för att stödja välgrundade beslut. Hållbarhet är en nyckelkomponent inom vår övergripande utvärdering av prestation. Även om det inte finns någon specifik hållbarhetsrelaterad ersättning för styrelsen, är hållbarhet integrerat i vår övergripande utvärderingsmodell. Detta stärker vårt långsiktiga engagemang för ansvarsfullt företagande.



## Våra intressenter

Våra intressenters feedback utgör en viktig del när det handlar om att forma våra prioriteringar inom hållbarhet, bedöma väsentliga hållbarhetsområden samt våra långsiktiga mål. Genom att lyssna på, men även samarbeta med, våra primära intressenter kan vi förutse miljömässiga risker, fånga upp möjligheter och driva kontinuerliga förbättringar inom vår verksamhet och vår värdekedja. Vi har pågående dialoger med både interna och externa intressenter för att främja ett mångsidigt och välinformerat perspektiv. Vi har identifierat nedan som våra primära intressenter:

- Medarbetare – Säkerställa en hållbar och inkluderande kultur på arbetsplatsen
- Kunder – Förbättra deras upplevelse samt förstå deras behov och förväntningar gällande ansvarsfulla affärsmetoder
- Leverantörer – Samarbete vad gäller ansvarsfulla inköp samt hållbar hantering av leverantörskedjan
- Styrelsen och koncernledningen – Säkerställa att våra affärsmål är i linje med våra affärsmål på sikt, både kort-, medellång- och lång sikt

Våra intressentdialoger inkluderar exempelvis undersökningar, fokusgrupper och direkta konsultationer. Genom dessa arbetar vi för att kontinuerligt förfinas vårt förhållningssätt i dialog med våra intressenter. Dessa interaktioner hjälper oss inte bara att verifiera vår bedömning av dubbel väsentlighet utan utgör även en grund för långsiktig och ansvarsfull affärsutveckling.





## Förväntningar och utfall av dialogen med våra intressenter

Hur vi har engagerat våra intressenter, deras förväntningar och utfallet av dessa dialoger presenteras i följande tabell.

Primära intressenter

### Resultat av intressentdialoger

Intressenter	Dialog- och engagemangskanaler	Förväntningar och viktiga hållbarhetsämnen
Kunder	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kundteam</li> <li>Kundsupport</li> <li>Kundundersökningar (Voice of the customer)</li> <li>Uppförandekod och styrdokument</li> <li>Upphandlingsförfrågningar</li> <li>Rapporter och handböcker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Säkerställa informations- och datasäkerhet i toppklass</li> <li>Rådgivning inom automatisering, digitalisering och effektivitet</li> <li>Bevakning av trender och produktutveckling</li> <li>Ta ansvar genom hela leveranskedjan</li> <li>Erbjuda ett brett utbud av relevanta förmåner med fokus på hållbarhet</li> <li>Säkerställa efterlevnad av lagar och regler</li> </ul>
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetarundersökningar</li> <li>All staff-möten</li> <li>Medarbetardialoger</li> <li>Utvecklingssamtal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En inkluderande arbetsplats med rättvis och likvärdig behandling</li> <li>Kompetensutveckling och möjliggörande på alla nivåer</li> <li>En givande arbetsmiljö och kultur med relevanta förmåner</li> <li>Värdebaserat ledarskap</li> <li>Fokus på hälsa, välmående och säkerhet</li> <li>Hållbara affärsmetoder</li> </ul>
Styrelse/ koncernledning	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrelsebeslut</li> <li>Årlig hållbarhetsrapport</li> <li>Zellis Groups hållbarhetsrapport</li> <li>Uppförandekod styrdokument</li> <li>Resultat från medarbetarundersökningar</li> <li>Målsättningar och nyckelresultat ("OKR")</li> <li>All staff-möten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hållbar tillväxt och lönsamhet</li> <li>Effektiv resursallokering</li> <li>Hållbar affärsstyrning</li> <li>Etik och antikorrupktion</li> <li>Miljöansvar</li> <li>Efterlevnad av lagar och regler</li> </ul>
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Systemanskaffningsprocess</li> <li>Kontohantering</li> <li>Kundsupport</li> <li>Uppförandekod och styrdokument</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teknisk innovation och produktutveckling för en relevant marknad</li> <li>Hållbara affärsverksamheter</li> <li>Smidiga och säkra betalningsflöde</li> <li>Pågående riskminimeringsinsatser</li> <li>Affärsetik och antikorrupktion</li> </ul>



## Vår värdekedja

I följande tabell illustreras hur våra väsentliga hållbarhetsfrågor uppstår i vår värdekedja. Efter att ha slutfört vår dubbla väsentlighetsanalys 2024, inklusive dialog med intressenter har vi reviderat och förfinat våra väsentliga hållbarhetsämnen enligt nedan tabell (dessa är markerade i vår värdekedja inom parenteser).

### Miljö

1. Energianvändning och utsläpp av växthusgaser

### Samhällsansvar

2. Arbetsförhållanden
3. Lika behandling och möjligheter för alla

### Bolagsstyrning

4. Företagskultur
5. Hantering av förmånsleverantörer\*
6. Integritet och säkerhet

\*) Vi definierar förmånsleverantörer som tredjepartsleverantörer som tillhandahåller sina respektive produkter och tjänster via Benifex-plattformen. Dessa leverantörer är inte våra underleverantörer och vi avtalar endast med företagen.

NEDSTRÖMS	EGEN VERKSAMHET	UPPSTRÖMS
<b>Kundanvändning, slutanvändar-engagemang, förmånsleverantörer</b>	<b>Intern energianvändning, anställdas aktiviteter</b>	<b>Plattformsutveckling, operativa tjänster från leverantörer</b>
<b>Plattformsanvändning och förmånshantering</b>  Hantering av aktiviteter inom plattform- och förmånstransaktioner (6, 1)	<b>Teknisk infrastruktur</b>  Underhåll och hållbarhet av interna tekniska system (6)	<b>IT-utrustning och molntjänstleverantörer</b>  Inköp och hantering av tekniska resurser och molninfrastruktur (1, 5)
<b>Förmånshantering och -transaktioner</b>  Hantering och administration av förmånstransaktioner (6)	<b>Personalpraxis</b>  Policyer och processer som stödjer en hållbar arbetsmiljö (1, 2, 3, 4)	<b>Datacenter</b>  Energieffektivitet och hållbarhet i drift av datalagringslösningar (1)
<b>Kund- och slutanvändarengagemang</b>  Stöd, vägledning och främjande av hållbara alternativ för slutanvändare (6)	<b>Produktutveckling</b>  Ansvarsfull och efterlevande utveckling av plattformsfunktioner (6, 4)	<b>Partner som möjliggör plattformen</b>  Nyckelpartner som stödjer plattformsfunktionalitet, t.ex. tredjepartsintegrationer och autentisering (6, 5)

## Dubbel väsentlighetsanalys

### Vår process

Vi genomförde en dubbel väsentlighetsanalys 2024 som byggde på implementeringsvägledning från EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), särskilt EFRAG IG 1. I kombination med vår egen tidigare erfarenhet följde vi nedan interaktiva process för att fastställa väsentliga hållbarhetsområden. Under 2025 har vi utvärderat denna analys och dess utfall.

### Process för bedömning av dubbel väsentlighet





### **Förstå verksamheten**

För att förstå vår verksamhet analyserade vi vår affärsmodell och omvärld. Detta fungerade som en grund genom hela processen för bedömning av dubbel väsentlighet. För att få insikt i vår affärsmodell beaktade vi vår femåriga finansiella plan, den integrerade affärsstrategin och vår värdekedja. Detta steg inkluderar även att förstå intressenter och deras förväntningar, samt bedömning av förändringar inom det juridiska och regulatoriska landskapet samt bredare hållbarhetstrender. Den största förändringen för vår verksamhet under 2025 har varit Zellis Groups förvärv av Benify, som resulterade i Benifys sammanslagning med Benefex och bildandet av Benifex. Vår strategi och finansiella plan har efter förvärvet uppdaterats med ett tydligare fokus på den nordiska marknaden och våra kunder och produkter i Norden. Under 2025 fortsätter vi att bevaka relevant lagstiftning, trender och annat som sker i vår omvärld. Detta har bland annat inkluderat bevakning av EU:s nya hållbarhetsrapporteringsdirektiv CSRD och Omnibus-förslaget, som resulterade i att Benifex inte är skyldiga att rapportera enligt CSRD. Under 2025 har vi reviderat väsentlighetskartan som vi tog fram i samband med den dubbla väsentlighetsanalysen 2024. Vi är även i fortsatt dialog med ledningen för att säkerställa att den dubbla väsentlighetsanalysen är integrerad i vår hållbarhetsstyrning.

### **Identifiera relevanta IRO:er**

I arbetet med att identifiera vår inverkan och våra risker samt möjligheter (IRO) tillämpade vi en bottom-up-metod. Utgångspunkten var en bruttolista med IRO:er baserad på de hållbarhetsområden som återfinns i ESRS 1 AR 16. Vi tog hänsyn både till generella hållbarhetsfrågor och till sådana som är särskilt relevanta för den sektor som Benifex verkar inom. Parallellt gjorde vi jämförelser med andra aktörer i branschen, vilket ledde fram till en lista med IRO:er som är särskilt relevanta för Benifex. Under 2025 har vi fortsatt att studera och jämföra andra aktörers hållbarhetsrapportering, med fokus på CSRD-rapporter.

### **Bedömning av IRO**

För att bedöma vilka IRO:er som är väsentliga använde vi en kvantitativ metod. Genom denna utvärderade vi den faktiska och potentiella påverkan som varje IRO har på människor, miljön och våra finansiella rapporter:

- Inverkansväsentlighet: Den miljömässiga och sociala påverkan har bedömts på en skala från 0 till 5, baserat på påverkans skala, omfattning, återställbarhet, samt sannolikhet.
- Finansiell väsentlighet: Finansiella risker och möjligheter har på motsvarande sätt bedömts på en skala från 0 till 5, med hänsyn till både omfattningen och sannolikheten för finansiell påverkan.

### **Fastställ väsentliga områden**

Baserat på resultaten från våra bedömningar konsoliderade vi de IRO:er som uppfyllde väsentlighetströsklarna för både inverkan- och finansiell väsentlighet.

För att verifiera och finjustera resultaten från vår dubbla väsentlighetsanalys (DMA) jämförde och stämde vi av dessa med våra intressenters förväntningar samt med vanligt förekommande väsentliga hållbarhetsfrågor för bolag inom vår sektor. Detta skedde med stöd av SASB Materiality Finder och genom analys av offentligt tillgängliga hållbarhetsrapporter från branschkollegor.

### Utfallet av dubbla väsentlighetsanalysen

Resultaten från den dubbla väsentlighetsanalysen belyser de områden där Benifex har en påverkan på miljö och människor (inverkansväsentlighet) samt där Benifex är exponerat för hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter (finansiell väsentlighet). Se mer information om våra inverknings, risker och möjligheter, som bedömts vara väsentliga för Benifex som en del av vår dubbla väsentlighetsbedömning, i Bilagor.

Under 2025 har vi reviderat ovan analys och resultat, vilket resulterade i:

- Inga nya väsentliga områden för 2025
- Teknologisk innovation och användarupplevelse bedömdes inte som ett väsentligt hållbarhetsområde för 2025
- Uppdaterade formuleringar och kategoriseringar, särskilt för Integritet och säkerhet

Vi bedömer att den uppdaterade analysen speglar Benifex nya kontext efter förvärvet och sammanslagningen. Den kommer att ligga till grund för våra kommande prioriteringar av åtgärder, mål och uppföljning. Vi kommer att fortsätta med uppföljningar och översyn av vår väsentlighetsanalys, med hänsyn till CSRD, andra relevanta lagar och regler, samt intressentförväntningar.

Inverkansväsentlighet	Dubbel väsentlighet
1. Energianvändning och utsläpp av växthusgaser	2. Arbetsförhållanden
	3. Lika behandling och möjligheter för alla
	4. Företagskultur
	5. Hantering av förmånsleverantörer
	6. Integritet och säkerhet

Ingen väsentlighet	Finansiell väsentlighet
Anpassning till klimatförändringar	
Åtgärder för att minska klimatförändringar	
Luftföroreningar	
Resursanvändning och cirkulär ekonomi	
Arbetare i värdekedjan	
Skydd för visselblåsare	
Korruption och mutor	

- Miljö
- Samhällsansvar
- Bolagsstyrning



Miljö





Vi på Benifex är medvetna om både vikten av klimatåtgärder och vårt ansvar för att bidra till en mer hållbar framtid. Som ett digitalt SaaS-företag är vårt direkta miljöavtryck relativt litet, men det minskar inte vårt engagemang för transparens och ständiga förbättringar. På grund av vår verksamhets natur genererar vi för närvarande inga utsläpp i Scope 1.

År 2024 certifierades vårt miljöledningssystem (EMS) enligt ISO 14001. Denna certifiering markerar ett viktigt steg i att strukturera vårt hållbarhetsarbete och integrera miljöhänsyn i vår dagliga verksamhet. Den stärker vårt åtagande för ständig förbättring och säkerställer att vi hanterar våra miljörisker på ett effektivt och systematiskt sätt. Under 2025 utvärderar vi vår certifiering och vidtar nödvändiga åtgärder.

Vår miljöpolicy revideras årligen och godkänns av vår nordiska vd. Framsteg och efterlevnad bedöms som en del av vårt miljöledningsarbete och följs upp genom resultat från vår årliga ledningsöversyn samt vår dubbla väsentlighetsanalys, där även intressentdialog ingår. Dessa insikter hjälper oss att identifiera förbättringsområden och säkerställer att policyn fortsätter vara relevant och väl integrerad i vår operativa verksamhet.



I linje med vårt miljöledningssystem fortsätter vi att fokusera på att minska utsläpp från tjänsteresor, minska energiförbrukningen på våra kontor och hantera elektronikavfall på ett ansvarsfullt sätt. Dessa åtgärder är grundläggande för vårt långsiktiga mål att uppfylla Parisavtalets åtaganden och nå nettonollutsläpp enligt vårt moderbolag Zellis Groups nettonollmål.





## Energianvändning och utsläpp av växthusgaser

### Mål och Resultat

Ambition	Mål (2025)	Status april 2025	SDG
<b>Regelefterlevnad</b>			
<p>Säkerställa transparens och efterlevnad av regelverk genom att etablera robusta system för mätning och rapportering av exempelvis energiförbrukning och växthusgasutsläpp.</p>	<p>Förbättra vår datainsamling och rapportering i enlighet med relevanta standarder, med fokus på att kartlägga energiförbrukning och växthusgasutsläpp i samtliga kontor och bland leverantörer, samt våra tjänsteresor.</p> <p>I samband med förvärvet har Benifex nu fler kontor i fler länder, vi har därmed som mål att strömlinjeform och effektivisera processer för datainsamling och rapportering. Vi har även som mål att detta ska resultera i skalbarhet när vi öppnar kontor i ytterligare marknader.</p>	<p>Vi rapporterar växthusgasutsläpp i linje med GHG-protokollet för Scope 2. Vi har etablerat ett systematiskt angreppssätt och använder främst primära datakällor. Vi rapporterar tjänsteresor, inköp av varor och tjänster, samt vattenförbrukning inom Scope 3. Vi fortsätter att förbättra datainsamlingen och rapporteringen under 2025.</p>	<p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY </p> <p>13 CLIMATE ACTION </p>
<b>Reducering</b>			
<p>Minska energiförbrukning och växthusgasutsläpp i enlighet med Parisavtalet.</p>	<p>Arbeta enligt vår initiala handlingsplan för utsläppsminskning som vi tog fram 2024. Prioritering av Scope 2-utsläpp och identifiering av relevanta Scope 3-kategorier för vidare analys.</p> <p>Vi stöttar vårt moderbolag Zellis Groups i deras Science based targets initiative (SBTi)-åtagande genom att dela data och information från våra kontor.</p>	<p>Vi fortsätter med att utvidga vår utsläppsminskning till fler kategorier inom Scope 3, bland annat genom att inkludera inköpta varor och tjänster, avfall genererat i verksamheten samt pendling till och från arbetet. Vi fortsätter även att förbättra datainsamlingen och datakvaliteten, som resulterar i bättre jämförbarhet mellan olika år.</p> <p>Vi har delat tillgängliga data för januari till april 2025 till Zellis group, och fortsätter dialogen och datainlämnandet under 2025. Vi fortsätter med att minska våra växthusgasutsläpp bland annat genom att öka andelen avfall som återvinns istället för att skickas till deponi, och genom att bli mer digitala och minska användandet av papper.</p>	

## Regelefterlevnad

Att säkerställa transparens och regelefterlevnad är en viktig prioritering i Benifex strategi för energiförbrukning och växthusgasutsläpp. I samband med att kraven för hållbarhetsrapportering utvecklas ser vi det som avgörande att följa accepterade regelverk för rapportering av klimatdata för trovärdighet, minska regulatoriska risker och möta de växande förväntningarna från kunder och investerare. Att etablera system för att mäta och rapportera utsläpp är avgörande för att driva informerade beslutsfattanden och långsiktiga reduceringsinsatser. Under 2024 genomförde vi en bedömning av dubbel väsentlighet (se kapitel Dubbel väsentlighetsanalys), samt utvecklade kartläggningen av våra utsläpp och skapade rapporteringsramverk enligt GHG-protokollet. Våra Scope 2-utsläpp beräknades av tredjepartsleverantören Neutral Carbon Zone, och de har även beräknat våra utsläpp för denna rapport för perioden 1 januari till 30 april 2025. För beräkningarna samlade vi in primära data från våra energileverantörer och interna källor, vilket möjliggjorde rapportering av Scope 2-utsläpp på våra kontor och förbättrade noggrannhet i vår rapportering jämfört med tidigare års rapportering. Dessutom mäter och rapporterar vi utsläpp från tjänsteresor inom Scope 3. Under 2025 har vi fortsatt att samla in ovan data, samt rapporterade det till vårt moderbolag Zellis Group, för deras hållbarhetsrapportering. För att ytterligare stärka vårt rapporteringsramverk har vi kartlagt de Scope 3-kategorier som förväntas ha störst påverkan framgent, och inlett en GAP-analys samt en datainsamlingsprocess för en utvidgad Scope 3-rapportering. Analysen genomfördes i januari 2025 och resulterade i planer för framtida rapportering och datainsamlingsprocesser. Framtida rapportering kommer att inkludera ytterligare kategorier såsom inköpta varor och tjänster, avfall genererat inom verksamheten och pendling till arbetet. För att förbättra noggrannhet av data, utvärderar vi metoder och teknologiska lösningar för att förbättra utsläppsspårning i hela vår verksamhet och leverantörsnätverk.

## Reducering

Benifex arbetar för att minska energiförbrukningen och växthusgasutsläppen i enlighet med Parisavtalets 1,5°C -gradersmål. I samband med förvärvet, kommer våra mål kopplade till nettonolusläpp att valideras av Science-based targets initiative (SBTi), eftersom Zellis Group förbundit sig till SBTi. Läs mer om våra nettonollmål på koncernnivå i Zellis Groups Impact report, tillgänglig på deras hemsida.

Vi har ett strukturerat och proaktivt angreppssätt för vår utsläpprapportering, vilket är avgörande för att uppnå mätbara minskningar, med fokus på Scope 2-utsläpp och identifiering av högpåverkande Scope 3-kategorier för vidare analys och åtgärder.

Under 2024 utvecklade vi en handlingsplan för utsläppsminskning och fick ledningens godkännande att implementera centrala initiativ i syfte att främja hållbara arbetsmetoder. För att säkerställa framsteg har handlingsplanens milstolpar integrerats i interna uppföljningsprocesser, vilket möjliggör strukturerad spårning av utsläppsminskningar. Som en del av detta arbete ser vi över vår resepolicy, med ett särskilt fokus på att minska utsläpp från flygresor. Vi är även i dialog med vårt nya moderbolag, Zellis group, och ser över hur våra riktlinjer ska strömlinjeformas. Dessutom fortsätter vi övergången till förnybara energikällor inom vår verksamhet. Utöver operativa åtgärder ser vi vikten av att engagera och utbilda intressenter för att skapa en hållbarhetskultur. Vi kommer fortsättningsvis erbjuda en skräddarsydd hållbarhetsutbildning till relevanta nyckelpersoner baserat på deras inflytande och förmåga att driva förändring inom organisationen. För att stödja långsiktiga utsläppsminskningar utforskar vi även förbättrade metoder för datainsamling och strategier för leverantörsengagemang för att öka transparensen i rapporteringen av Scope 3-utsläpp.



## Klimatrapport 2025

Vi rapporterar våra utsläpp i enlighet med Greenhouse gas (GHG)-protokollet och rapporterar Scope 2-utsläpp både enligt den marknadsbaserade och den platsbaserade metoden. Dessa ger en bild av våra indirekta utsläpp från inköpt energi, vilket främjar transparens och jämförbarhet i vår hållbarhetsrapportering.

### Metodologi

Den marknadsbaserade metoden tar hänsyn till vårt faktiska inköp av förnybar energi, medan den platsbaserade metoden återspeglar utsläppen från det nationella elnätets mix per land. Våra utsläppsberäkningar inkluderar en osäkerhetsmarginal på grund av potentiella variationer i energirapportering och nätutsläppsfaktorer. Den uppskattade osäkerheten ligger inom  $\pm 5\%$  av de totala Scope 2-utsläppen. Nedan tabell visar våra utsläpp från 1 januari till 30 april 2025.





## Scope 2 Sammanfattning av utsläpp under januari-april 2025

Kontor/ Data-center	Energikonsumtion (kWh)	(kg CO <sub>2</sub> e) – Marknadsbaserad	(kg CO <sub>2</sub> e) – Platsbaserad	Andel förnybar energi
Stockholm	76 710,10	0	613,69	100%
Göteborg	26 613,74	468,35	212,91	59% (från 1 mars 2025)
Malmö	3 198,68	0	31,99	100%
London	3 209,76	664,58	664,58	2%
Vilnius	9 826,77	0	1 218,58	100%
Köpenhamn	2 683,30	0	705,71	100%
München	3 524,00	0	1 159,40	100%
Amsterdam	957,76	0	251,89	100%
Datacenter Gothnet	19 580,00	0	156,64	100%
Datacenter Tripnet	19 276,00	0	154,21	100%
<b>Totalt</b>	<b>165 580,11</b>	<b>1 132,93</b>	<b>5 169,54</b>	
<b>Genomsnittlig andel förnybar energi</b>				<b>86%</b>

Källa: Scope 2-utsläpp, beräknade av Neutral Carbon Zone



### Utsläpp i Scope 3: Tjänsteresor

Vi beräknar våra affärsreserelaterade utsläpp i linje med Greenhouse gas (GHG)-protokollet, specifikt den sjätte kategorin under Scope 3. Beräkningarna genomförs med hjälp av emissionsfaktorer från BEIS/DEFRA (Storbritanniens Näringslivs- och Miljöministerier), vilket ger en standardiserad och internationellt erkänd metod för att fastställa klimatpåverkan från olika transportsätt.

Benifex koldioxidutsläpp från tjänsteresor uppgick under perioden 1 januari till 30 april 2025 till 95 215,49 kg CO<sub>2</sub>e. Våra tjänsteresor består av marktransport, tågresor och flygresor; där flygresor är den överrepresenterade kategorin. Vi uppmuntrar våra medarbetare att ta möten online istället för att resa till andra länder eller städer för möten, och att välja tåg framför flyg när det är möjligt.

#### Utsläpp i Scope 3: Tjänsteresor

Typ av transport	Totala utsläpp, 1 januari–30 april 2025 (kg CO <sub>2</sub> e)
Flygresor	75 145,60
Tågresor	16 999,34
Båtresor	0
Taxi	3 070,55

Beräknat av Neutral Carbon Zone

### Avfallshantering och farligt avfall

Benifex rapporterar avfallshantering i linje med GHG-protokollet samt riktlinjerna i Årsredovisningslagen (ÅRL) för att på så sätt främja transparens och ansvarstagande. Vårt avfall kategoriseras enligt följande:

- Generellt kontorsavfall (papper, plast, blandat avfall)
- Elektroniskt avfall (e-avfall) (IT-utrustning, servrar, batterier)
- Farligt avfall (kemikalierester, tonerkassetter)

### Hantering av farligt avfall

Under januari till april 2025 hade Benifex uppskattningsvis 220 kg (0,22 ton) farligt avfall över samtliga kontor. För att ta hänsyn till eventuella diskrepanser har vi adderat en felmarginal om 7 kg. Detta innebär att den totala uppskattade mängden farligt avfall uppgår till 227 kg (0,27 ton).

#### Hantering av farligt avfall

Plats	Totalt farligt avfall (kg)	Totalt farligt avfall (ton)
Stockholm	151	0,15
Göteborg	29	0,029
Andra kontor (estimat)	19	0,019
Elektronikavfall	21	0,021
Totalt farligt avfall	220	0,22
<b>Totalt med felmarginal inkluderad</b>	<b>227</b>	<b>0,23</b>

För att kunna säkerställa en noggrannhet i vår datainsamling för avfall har vi för våra större kontor samlat data direkt från våra avfallsupphämtare, som delat snitt eller uppskattningar till oss. För våra mindre kontor, där direkt datainsamling inte är möjlig, har vi istället använt oss av branschstandarder och historiska datatrender för att uppskatta avfallen.

Farligt avfall består i huvudsak av elektroniskt avfall (e-avfall), tonerkassetter, batterier, kemikalierester och rengöringsmedel. Som en del av vår skyldighet gällande ansvarsfull avfallshantering hanteras alla farliga material av certifierande återvinningsstationer för farligt avfall. Detta är helt i linje med lokala miljöföreskrifter.

### **Reducera, Återanvänd och Återvinn**

Ett led i att minska vår miljöpåverkan är att förlänga livscykeln på elektroniska enheter. Detta har dels möjliggjorts genom att återanvända elektronik internt, dels genom att använda oss av extern part för ansvarsfull hantering och restaurering. När det är möjligt föredrar vi att återanvända elektronisk utrustning inom företaget innan det återanvänds externt, alternativt återvinns. När elektronik inte längre är lämpade för internt bruk rensas de på ett säkert sätt via Blancco. Därefter rekonditioneras dem eller återvinns av våra partner Inrego och 3StepIT. Under perioden 1 januari till 30 april återtogs inga enheter.







# Samhällsansvar



## Arbetsförhållanden

### Mål och Resultat

Ambition	Mål (2025)	Status april 2025	SDG
<b>Utveckling</b>			 
Främja en kultur av kontinuerligt lärande där medarbetare utvecklar färdigheter för att driva affärstillväxt och lyckas i sina roller, samtidigt som chefer rustas med ledarskapsförmåga för att skapa en inkluderande och högpresterande arbetsplats.	Lansera ny utbildningsplattform ("LMS") och genomföra två dagars utbildningsprogram för ledare.	I fas med vår plan att lansera LMS och genomföra utbildningsprogrammet i september 2025.	
<b>Arbetsglädje</b>			
För att skapa en arbetsplats där människor känner sig värdefulla, engagerade och motiverade att stanna, kommer vi att stärka vår personalomsättning genom att främja en stödjande och inkluderande kultur samt erbjuda karriärmöjligheter som gör det möjligt för våra medarbetare att utvecklas och bidra till vår långsiktiga framgång.	Personalomsättningsgrad (retention rate)*: 85% på årsbasis  *) avser andel anställda som inte lämnat företaget	Personalomsättningsgraden i april 2025: 92,9%	
	Bibehålla eNPS på +22 (+0)	Företags-eNPS i april 2025: 3	
<b>Arbetsituation</b>			
För att skapa en arbetsplats där människor känner sig värdefulla, engagerade och motiverade att stanna, kommer vi att stärka vår personalomsättning genom att främja en stödjande och inkluderande kultur samt erbjuda karriärmöjligheter som gör det möjligt för våra medarbetare att utvecklas och bidra till vår långsiktiga framgång.	Totalt engagemangsbetyg $\geq 7,0$	Totala engagemangsbetyget i april 2025: 7,4	



## Utveckling

På Benifex utgör människorna hjärtat i allt vi gör. Deras utveckling, förmågor och expertis har direkt påverkan på vår framgång, innovation och förmåga att leverera en unik upplevelse till våra kunder. Vi investerar i kontinuerlig utbildning för våra medarbetare då vi anser att enskild utveckling bidrar till en utveckling av vår verksamhet- som även hjälper våra kunder att växa.

Sedan vi lanserade vår utbildningsplattform (LMS) år 2023 har vi sett en positiv utveckling avseende initiativtagandet till individuell utbildning. I september 2025 tar vi nästa steg och lansera en ny LMS-portal som ger oss möjlighet att följa mer statistik kring våra medarbetares mönster och lärande. Baserat på de mönstren kommer vi sedan att fortsätta att bygga upp vårt LMS och utbildningsbanken med de utbildningar som är av största intresse för våra kollegor. Utöver våra utbildningar i vår LMS-plattform, finns även föreläsningar, praktisk träning, mentorskap, skuggning av kollegor, rollspecifik utbildning och annan utbildning. Vi ser att det är något som bidrar till både personlig och professionell utveckling samt en investering som främjar bolagets framtida positionering på marknaden. Kompetensöverföring utgör en viktig del för vår lärandekultur. Detta har inkluderat våra "Teach Me Tuesday"-sessioner till våra medarbetare, vilka ersattes av "ZED Talk"-sessioner i februari 2025. Under perioden februari till april 2025 har vi bland annat erbjudit följande internutbildningar:

- Kreativitet i AI:s tidsålder ("Creativity in the ERA of AI")
- Jämställdhet i arbetslivet
- Världsjordens dag 2025 – Vår kraft, vår planet ("World Earth Day 2025 – Our Power, Our Planet")

Dessa sessioner syftar till att bredda våra perspektiv och för att säkerställa att vi är fortsatt nyfikna, engagerade och kontinuerligt förbättrar vårt arbetssätt.

Våra ledare spelar en avgörande roll i att driva tillväxt, och vi fortsätter att stötta dem med anpassade utbildningsprogram för varje steg i deras ledarskapsresa. Vi strävar efter att förse våra ledare med de färdigheter som krävs för att effektivt leda sina team. Genom vårt LMS har chefer också tillgång till verktyg för att följa upp, stötta och hantera sina medarbetares lärande.

Vi strävar efter att karriärutveckling inom bolaget ska vara transparent och tillgänglig genom tydliga interna karriärvägar. Medarbetare som söker nya utmaningar har nu tydligare vägledning kring vilka färdigheter, kompetenser och erfarenheter som krävs för olika roller, samt insyn i den interna ansökningsprocessen. Detta har lett till ökad intern rörlighet och gör det möjligt för oss att behålla och utveckla talang inom Benifex.

Genom att integrera lärande i vår företagskultur utvecklar vi inte bara individer utan vi stärker även hela företaget. Att investera i våra medarbetare är att investera i vår framtid, i våra kunders framtid och i framtiden för alla de miljoner anställda som har tillgång till Benifex plattform. I takt med att vi fortsätter att utvecklas kommer lärande att förbli en drivkraft till vår framgång.

## Arbetsglädje

På Benifex är det avgörande för vår framgång att skapa en miljö där medarbetare känner sig stöttade, delaktiga och stärkta. Under 2025 fokuserar vi på att ta bort hinder som påverkar den dagliga effektiviteten genom att förbättra intern kommunikation, informationsflöde och tjänster för självbetjäning. Med lanseringen av uppdaterade personalhandböcker på vårt intranät, hoppas vi på att få en tydligare struktur och att det ska bli enklare för våra kollegor att hitta information som är relevant för dem.

Vårt förmåns erbjudande fortsätter att vara en viktig del i att främja medarbetarnas välmående och livskvalitet. Under 2025 fokuserar vi särskilt på att harmonisera förmånerna utanför Norden i de länder där vi har medarbetare från olika legala enheter. Målet är att skapa ett enhetligt och rättvist erbjudande som stärker känslan av One Company och stödjer en gemensam strategi framåt.

Genom att erbjuda likvärdiga förmåner oavsett organisatorisk tillhörighet, bidrar vi till ökad transparens, rättvisa och inkludering viktiga principer i vårt hållbarhetsarbete. Vi fortsätter också att främja social gemenskap och trivsel genom vår medarbetarklubb Benifun, som erbjuder aktiviteter och initiativ som stärker relationer och skapar balans mellan arbete och fritid. Dessa insatser är centrala för att bygga en arbetsplats där människor känner tillhörighet, engagemang och långsiktig trygghet.

Under året har vi gjort en viktig satsning på att stärka våra ledare med rätt verktyg och insikter för att främja medarbetarnas engagemang, välmående och långsiktiga utveckling. Ett konkret exempel är att vi under hösten 2025 säkerställer att samtliga ledare får möjlighet att genomgå Benifex ledarskapsträning. Syftet med utbildningen är att ge ledare stöd i att både leda sina team effektivt och att utvecklas i sin egen roll som ledare. Träningen fokuserar på att bygga trygghet, självinsikt och medvetenhet

kring vilka verktyg som finns att använda i ledarskapets olika utmaningar från att skapa inkluderande arbetsmiljöer till att hantera förändring och främja psykologisk trygghet. Vi ser denna satsning som en central del i vårt arbete med social hållbarhet, där ledarskap spelar en avgörande roll för att skapa en arbetsplats där människor trivs, utvecklas och vill stanna kvar. Genom att investera i våra ledare investerar vi också i våra medarbetares framtid.

### Arbetsituation

Vi tror på en att utvecklande arbetsplats börjar med en stark, inkluderande och engagerande miljö där varje medarbetare känner sig stöttad både fysiskt och psykiskt. Under 2025 fortsätter vi att rikta fokus på att bygga strukturer som främjar samhörighet, trygghet och välmående inom hela verksamheten.

Vår kultur bygger på gemensamma upplevelser där Benifun – vår medarbetarklubb – spelar en stor del i att främja social samhörighet och hälsa på våra kontor. Med en tydligare struktur för budget har varje kontor nu tillgång till dedikerade resurser för att arrangera aktiviteter som stärker välmående och laganda. Det har inte bara ökat deltagandet, utan även stärkt vår känsla av tillhörighet och inkludering. Vi har även breddat utbudet av aktiviteter för att nå en större variation av medarbetare och säkerställa att alla har möjlighet att delta.

Våra undersökningar som vi genomför varannan vecka, gällande engagemang, möjliggör att vi kan lyssna på företagets alla medarbetare. I samband med förvärvet kunde vi notera en nedgång i våra temperaturmätningar. Något vi ser som en naturlig respons under en osäker period. Även om förändring kan medföra utmaningar, innebär det också möjligheter till tillväxt. Under 2025 förblir vi fokuserade på att upprätthålla en



stark och engagerad arbetsstyrka, och strävade efter att våra team skulle känna sig informerade och stöttade under övergången. Även om vissa engagemangsmått fick en tillfällig nedgång, exempelvis kategorierna Jobbtillfredsställelse (6,7), Arbetssituation (7,1) och Personlig utveckling (6,6). Så ser vi detta som en spegling av förändringens omfattning snarare än en långsiktig trend.

Positivt är att laganda (8.1) och engagemang (7,9) förblir starka, vilket visar att våra medarbetare fortsatt tror på vår mission och det värde vi skapar tillsammans. Vi är övertygade om att vi med en tydlig strategi, öppen kommunikation och fokus på medarbetarnas välmående och utveckling, kommer att fortsätta främja en blomstrande arbetsplats som driver både vårt företag och våra partnerskap framåt.

### **Fysisk arbetsmiljö**

En säker, hälsosam och inkluderande arbetsmiljö ser vi som avgörande för välmående. Under 2025 fortsätter vi att kontinuerligt bedöma den fysiska arbetsmiljön. I maj 2025 genomför vi vår stora årliga arbetsmiljöundersökning – ett mer omfattande komplement till våra löpande pulsmätningar. Undersökningen täcker fysisk, psykisk och digital arbetsmiljö, och tillsammans med säkerhetsronder på samtliga kontor, genomförda av våra ambassadörer, har vi kunnat göra en bred kartläggning av kontorens status. Utifrån detta har vi tagit fram en konkret åtgärdsplan för att förbättra arbetsmiljön ytterligare.

En säker, hälsosam och inkluderande arbetsmiljö ser vi som avgörande för välmående. Vi har tydliga riktlinjer, intranätresurser, säkerhetsutbildning för våra utrymningsansvariga som består av 12 personer samt övningar för utrymning på hela företaget.




Även ergonomi har blivit ett fokusområde, som resultat av att medarbetare uttryckt behov av stöd för att upprätthålla hälsosamma arbetsvanor. Denna feedback har vi exempelvis mött genom att lansera ergonomiträning, samarbetade med en massagetjänst för att erbjuda gratis kontorsmassage och arrangerade yoga- och träningspass för att främja fysisk välmående på jobbet.

Vi genomför ett kontinuerligt arbete på våra kontor för att möta de olika behoven som våra medarbetare har. Detta omfattar våra öppna ytor, tysta zoner, våra mindre mötesrum och tillgängliga arbetsstationer samt bönerum med nödvändigheter för att främja inkludering av olika trosuppfattningar på arbetsplatsen. Numera finns även mensskydd på alla våra kontor, och anpassningar görs vid behov för att stötta individen. Vår "workation"-policy ger dessutom medarbetare flexibilitet att arbeta från platser som bäst stödjer deras personliga välmående och produktivitet.

Vidare är samarbetet med våra lokala fackföreningar en viktig del av vårt engagemang för en stödjande och rättvis arbetsplats. Genom en öppen dialog säkerställer vi att medarbetarnas röster blir hörda och att deras perspektiv är i linje med våra övergripande affärsmål.

## Lika behandling och möjligheter för alla

### Mål och Resultat

Ambition	Mål (2025)	Status april 2025	SDG
<b>Inkluderande kultur på arbetsplatsen</b>			  
Kontinuerligt skapa en dynamisk och inkluderande arbetsplatskultur som utvecklas i takt med organisationens och medarbetarnas föränderliga behov. Sträva efter en miljö där mångfald, rättvisa, inkludering och känslan av tillhörighet är en självklar del av hela medarbetarupplevelsen, stödd av regelbundna utvärderingar, anpassningsbara initiativ och ett engagemang för att överträffa branschstandarder inom DEI&B-praktiker.	Öka DEI&B-poängen från 7,5 till $\geq 8,0$ i vår medarbetarundersökning.	Vi nådde 7,3 DEI&B-poäng i vår medarbetarundersökning i april 2025.	
<b>Lika lön</b>			
Främja en arbetsplats som bygger på transparens, jämlikhet och rättvisa genom att uppmuntra lönetransparens, säkerställa likabehandling och lika möjligheter, samt aktivt arbeta för att minska löneklyftor.	Inkludera alla aktiva roller i vår struktur för roller och befattningar i samtliga länder.	Uppnått, samtliga roller är utvärderade och inkluderade i strukturen.	
	Kartlägga löner, inkl. samla in årlig analys för löneklyftor i Sverige.	Årlig kartläggning av lön genomförs i enlighet med gällande regelverk.	



## Inkluderande arbetsplatskultur

På Benifex är vi engagerade i att främja en dynamisk och inkluderande arbetsplatskultur som anpassar sig efter de föränderliga behoven inom vår organisation och hos våra medarbetare. Vi strävar efter att säkerställa att DEI&B (Mångfald, Jämlikhet, Inkludering och Tillhörighet) är djupt integrerat i alla aspekter av medarbetarupplevelsen. Vår strategi vägleds av regelbundna bedömningar, flexibla initiativ och ett starkt engagemang för att överträffa branschstandarder när det gäller praktiker inom DEI&B.

### Våra huvudinitiativ inom DEI&B:

- **Utsedda DEI&B Champions:** På Benifex spelar våra DEI&B Champions en avgörande roll i att främja en inkluderande och stödjande arbetsplatskultur på alla våra kontor. Dessa utsedda medarbetare är engagerade i att upprätthålla våra DEI&B-policyer genom att erbjuda en säker och konfidentiell plats för kollegor att uttrycka sina behov och bekymmer. DEI&B Champions fungerar som viktiga kontaktpersoner för vägledning i jämlikhetsfrågor, ger stöd, höjer medvetenheten och hänvisar medarbetare till lämpliga resurser. De samarbetar även med HR för att ta itu med arbetsplatsrelaterade problem och säkerställer att alla medarbetare känner sig värderade och inkluderade. Genom detta initiativ förstärker vi vårt engagemang för att skapa en mångsidig och rättvis Arbetssituation för alla. Hittills har champions bidragit till att förbättra vår DEI&B-policy och gjort den mer synlig för medarbetarna, gett feedback på medarbetarundersökningar och skapat initiativ för att väcka samtal om DEI&B.
- **DEI&B utbildning vid nyanställning:** Vi är medvetna om vikten av att integrera DEI&B från allra första början och har därför förnyat vår DEI&B-utbildning som en

del av vårt introduktionsprogram. Denna uppdaterade utbildning genomförs nu av alla nyanställda, vilket säkerställer att alla på Benifex börjar sin resa med en tydlig förståelse för vårt engagemang för DEI&B.

- **Informationsmapp om DEI&B:** För att säkerställa transparens och tillgänglighet har vi utvecklat en fysisk mapp som finns tillgänglig på alla kontor. Denna mapp innehåller information om våra DEI&B Champions och beskriver Benifex pågående insatser för att främja DEI&B, med några punkter som syftar till att väcka diskussion.

Vi har också vidtagit flera åtgärder för att förbättra vår strategi för rekrytering och skapa en mer mångsidig och inkluderande rekryteringsprocess. Därigenom säkerställer vi att rekryteringsprocessen för alla kandidater är engagerande och rättvis. För att stödja detta har vi förbättrat våra jobbannonser som nu möjliggör för alla kandidater att lämna information om eventuell anpassning som behövs under rekryteringsprocessen. Rekryteringsteamet är involverat i alla anställningsbeslut, inklusive interna befordringar, för att säkerställa opartiska och rättvisa processer. Vi uppmuntrar också aktivt medarbetarreferenser för att utöka vårt kandidatfält och söker proaktivt efter talanger på LinkedIn och andra kanaler för att nå underrepresenterade grupper. Samtidigt som vi alltid sätter ambitiösa mål för oss själva, är vi stolta över att ha uppnått ett resultat på 7,3 DEI&B-poäng i vår medarbetarundersökning, vilket överträffar vårt övergripande mål inom alla kategorier. Den positiva effekten av fokuserade initiativ som Diversity Month återspeglas tydligt i resultaten, och de små variationerna påminner oss om vikten av att upprätthålla konsekventa insatser året runt. Att bygga en inkluderande kultur är ett kontinuerligt arbete, och dessa insikter kommer att hjälpa oss att forma vår strategi för att säkerställa långsiktigt engagemang och varaktig påverkan.



### Mångfald utifrån kön och ålder

Vi tror på en mångfaldig och jämlik arbetsstyrka som är representerad av en balanserad könsfördelning. Målet är att uppnå en 50 procentig fördelning mellan kvinnor och män inom företagets samtliga delar, även inom ledarpositioner. Detta genomsyrar även våra rekryteringsprocesser från den första screeningen till det slutliga urvalet. Synsättet är även någonting som präglar våra rekryteringsprocesser där vi ger fördel åt det underrepresenterade könet i fall där kompetenserna är likvärdiga. Den övergripande könsfördelningen ligger i linje med föregående år och uppgår till cirka 52 procent kvinnor samt 48 procent män. Den nuvarande fördelningen inom chefspositioner är 52,5 procent kvinnor och 47,5 procent män, detta påverkas av tillfälliga förändringar såsom föräldraledigheter där roller tillfälligt täcks upp av vikarier. Viktigt att poängtera är att de chefer som är lediga fortsatt har sina ledarroller.

Medelåldern på Benifex uppgår till närmare 36 år, en siffra som ökat något sedan förra året. Ser man till åldersfördelningen på företaget ligger majoriteten av medarbetarna inom åldersgrupperna 26-33 och 34-41 år.





## Rekrytering och anställning

Att attrahera rätt individer är centralt för vår tillväxt och vår framgång. Vi strävar efter att uppnå en högkvalitativ kandidatupplevelse vilken mäts i genom cNPS. För att kunna uppnå detta har varje kandidat och individ som ansökt fått möjlighet att besvara en enkät, detta är även för de kandidater som inte har blivit utvalda till intervju.

Under 2025 fortsätter vi med att stärka vårt engagemang för inkluderande rekrytering genom flera viktiga initiativ:

- För att skapa en rättvis bedömningsprocess prioriterar vi de faktiska kompetenser och färdigheter som krävs för rollen vi anställer.
- Vi utbildar rekryteringsteamet i intervjutekniker samt medvetandegjort dem om bias för att därigenom motverka förekomsten av omedvetna bias i samband med rekryteringsprocessen.
- Vi fortsätter att sätta samman mångsidiga rekryteringspaneler för att inkludera flera perspektiv i anställningsbesluten.
- Vi fortsätter att använda vår mall för arbetsprofiler för att därigenom säkerställa en standardiserad intervjuprocess samt upprätthålla konsekvens och rättvisa.
- Vi fortsätter att utöka vår räckvidd genom att annonsera på flera olika jobbsajter.

### Transparent rekryteringsprocess

Vi fortsätter arbetet med att förbättra vårt sätt att kommunicera med kandidaterna under hela rekryteringsprocessen. För att säkerställa en hög nivå av transparens i vår kommunikation med kandidater jobbar vi med:

- Tydlig kommunikation av rekryteringsprocessen och tidslinje
- Konstruktiv feedback, oavsett utfall
- Detaljerad information om såväl rollen som företagskulturen i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen
- Kommunicera nivå för lön i ett tidigt skede för att bibehålla öppenhet
- Utbilda våra rekryterande chefer hur de upprätthåller den bästa kandidatupplevelsen

### Kontinuerlig förbättring

Vi använder ett datadrivet tillvägagångssätt för att förbättra vår rekrytering genom att samla in feedback från alla kandidater som har ansökt. Detta genererar en bredare feedback vilket möjliggör för oss att identifiera viktiga områden för förbättring och därigenom genomföra meningsfulla förändringar. Exempelvis kommunikation till kandidater som nekas tidigt i processen. Under januari till april 2025 uppnådde vi en genomsnittlig cNPS av +16.

## Lika lön

På Benifex tror vi att rättvisa, transparens och inkludering lägger grunden för hur vi belönar våra medarbetare. Med detta som utgångspunkt arbetar vi för att våra medarbetare ska få lika lön för lika arbete, oavsett kön, etnicitet, ålder eller någon annan faktor. Att säkerställa att varje medarbetare kompenseras rättvist är inte bara ett lagkrav, utan en central del av våra värderingar och vad vi står för som företag. I Sverige är vi medlemmar av branschorganisationen TechSverige och följer kollektivavtal som främjar jämställdhet och rättvis lönepraxis. Som en del av detta genomför vi årlig lönekartläggning i enlighet med Diskrimineringslagen, för att identifiera och åtgärda eventuella orättvisa löneklyftor. Resultaten granskas i nära samarbete med våra fackliga representanter för att säkerställa öppenhet och ansvarstagande.

I alla andra länder där vi är verksamma tillämpar vi samma principer för rättvisa och följer lokala arbetsrättsliga lagar. Regelbundna lönegranskningar hjälper oss att bibehålla överensstämmelse med vårt globala synsätt på jämlikhet, vilket säkerställer att vi belönar prestation på ett rättvist och konsekvent sätt.

Vi vet att transparens skapar förtroende och förtroende driver engagemang. Därför har vi tydliga processer kring hur vi hanterar lön och kompensation på Benifex, policys och processer kopplat till lön finns tydlig skrivet på vårt intranät. Rättvis lön utgör dock endast en del. Vi investerar också i lärande- och utvecklingsmöjligheter så att alla, oavsett bakgrund eller identitet, har möjlighet att växa, avancera och utvecklas inom Benifex.

Under 2025 har vi påbörjat ett strategiskt arbete för att säkerställa att vi fullt ut efterlever EU:s Lönetransparensdirektiv, som träder i kraft 2026. Direktivet innebär ökade krav på insyn i lönepraxis, rätt till information om lönestruktur, könsuppdelad löneanalys och förbud mot lönehemligheter i anställningsavtal. För Benifex är detta inte bara en juridisk skyldighet, utan ett viktigt steg i vårt arbete för rättvisa, inkludering och långsiktig social hållbarhet. Arbetet framåt kommer att fokusera på att harmonisera våra löneprocesser, säkerställa datakvalitet och förbereda organisationen för rapportering och dialog. Vi ser detta som ett naturligt nästa steg i vår resa mot ökad transparens och jämställdhet.

Genom att hålla fast vid våra värderingar och tillämpa ett konsekvent, transparent tillvägagångssätt för kompensation över alla länder är vi stolta över att bidra till en arbetsplats där rättvisa och inkludering är en del av vardagen.



# Bolagsstyrning





## Företagskultur

Företagskultur är en central fråga för Benifex, då den utgör grunden för vår egen verksamhet, präglar vårt erbjudande till kunder och ligger till grund för de krav vi ställer på våra leverantörer. Vår kultur syftar till att skapa en inkluderande, etisk och transparent arbetsmiljö.

Benifex företagskultur formas och förstärks genom ett antal styrande dokument och policyer, inklusive:


- Uppförandekod (Code of conduct)
- Medarbetarhandbok
- Information- och dataskyddspolicy
- Antikorruptionspolicy
- Policy för tjänsteresor
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljö och säkerhet
- Policy för mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet (DEI&B)

Dessa dokument tydliggör våra värderingar och förväntningar samt fungerar som vägledning i det dagliga arbetet – både internt och i samverkan med externa parter. Alla policydokument godkänns av ansvarig medlem i koncernledningen och/eller styrelsen och är tillämpliga för alla enheter inom Benifex koncern.





## Mål och Resultat

Ambition	Mål (2025)	Status april 2025	SDG
<b>Uppförandekod</b>			
Säkerställa att alla anställda är medvetna om Benifex uppförandekod.	100% av alla nyanställda ska genomföra utbildning om vår uppförandekod.	Alla nyanställda tilldelas information och utbildningen.	
	80% av alla aktiva medarbetare bjuds in till den årliga uppförandekodsutbildningen under 2025.	Vi planerar att bjuda in våra medarbetare till utbildningen under 2025.	
<b>Skydda visseblåsare</b>			
Skapa en kultur av transparens och ansvarstagande	100% av rapporter från visseblåsare ska bekräftas inom 5 dagar och utredas inom 30 dagar.	Vi är i fas med att uppnå målet. Samtliga ärenden som rapporterats hittills har bekräftats inom 5 dagar och utretts inom 30 dagar.	
<b>Mot korruption och mutor</b>			
Säkerställ nolltolerans mot korruption, mutor eller oetiska handlingar i enlighet med nationella lagar samt internationella standarder.	Inga bekräftade incidenter av korruption eller mutor. 100% av incidentrapporter bekräftas inom 5 dagar och utreds inom 30 dagar efter mottagande.	Inga rapporterade incidenter.	
<b>Business continuity</b>			
Vidareutveckla vårt ledningssystem i enlighet med internationella ISO-standarder, med fokus på systematiska förbättringar.	Bibehålla samtliga befintliga ISO-certifieringar.	Samtliga ISO-certifieringar har bibehållits.	
	Genomföra årliga tester av alla Business continuity-planer.	Samtliga kontinuitetsplaner testas och motståndskraften bedöms under 2025.	

## Uppförandekod

Benifex uppförandekod fungerar som en etisk kompass och ger en övergripande vägledning inom ett antal centrala områden. Den speglar företagets policyer och riktlinjer och är utformad för att stödja en hälsosam företagskultur präglad av integritet, där varje medarbetare känner till och agerar i enlighet med företagets förväntningar – både internt och i interaktioner med externa intressenter.

Vår uppförandekod behandlar bland annat frågor som:

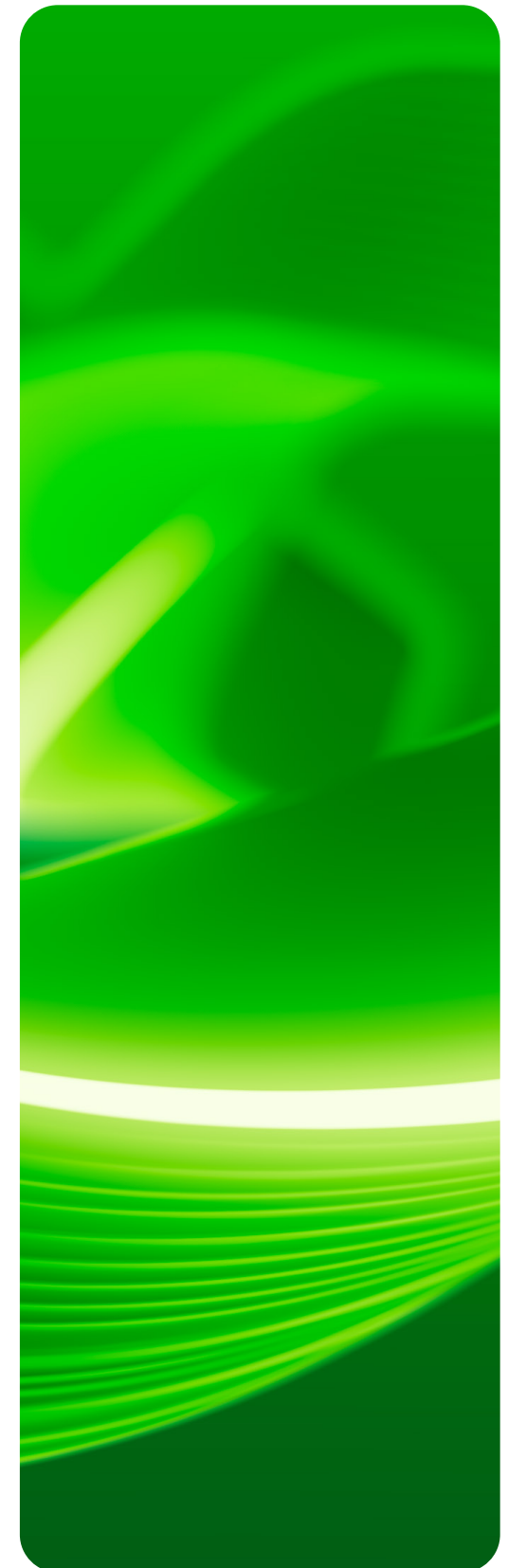
- Miljö
- Anti-korruption och mutor
- Konfidentialitet och informationsskydd
- Mänskliga rättigheter och arbetsrätt
- Rapportering av olagligt eller oetiskt beteende

För att säkerställa förståelse och efterlevnad krävs att samtliga medarbetare genomför en e-utbildning inom affärsetik som en del av sin introduktion. Denna utbildning ska därefter uppdateras årligen, för att säkerställa att kunskapen hålls aktuell och att efterlevnad av internationella lagar och normer upprätthålls. Benifex uppförandekod förvaltas och godkänns av vår vd, som har det övergripande ansvaret för att observera att koden efterföljs. Vi säkerställer att koden efterföljs bland annat genom att vi bjuder in nyanställda till en utbildning om uppförandekoden.

## Skydd för visseblåsare

Benifex strävar efter att upprätthålla en företagskultur som präglas av integritet, öppenhet och ansvarstagande. Som del av detta åtagande erbjuder vi en oberoende och anonym visseblåsarkanal tillgänglig dygnet runt, året om, för alla medarbetare. Denna säkra plattform möjliggör rapportering av misstänkt misskötsel eller potentiella överträdelser av Benifex uppförandekod.

För att säkerställa att varje rapport hanteras med omsorg och transparens har vi en standardiserad process på plats för att noggrant och objektivt utreda varje enskilt ärende inom 30 dagar. Vi kan även bekräfta att inga böter, sanktioner eller skadestånd relaterade till sociala eller mänskliga rättigheter har betalats under året. Samtliga nyanställda blir informerade om visseblåsarverktyget i samband med introduktion till bolaget.





## Mot korrupktion och mot mutor

Benifex tillämpar en nolltolerans mot korrupktion, mutor och oetiskt beteende. Vi följer både nationell lagstiftning och internationella standarder, och tillhandahåller vägledning via vår anti-korrupktionspolicy samt uppförandekod. Dessa policys innehåller principer för att förebygga intressekonflikter som är en central del i arbetet mot korrupktion – samt riktlinjer för gåvor och representation. Visselblåsarkanalerna är tillgängliga även för rapportering av potentiellt korrupt eller oetiskt agerande.

Inga fall av korrupktion eller mutor identifierades eller rapporteras i Benifex egen verksamhet eller i värdekedjan under 1 januari till 30 april 2025. Inga böter eller sanktioner har heller utfärdats under denna period.

För information om de rutiner som finns för att förebygga och upptäcka korrupktion eller mutor i vår leverantörskedja, se avsnittet "Hantering av förmånsleverantörer".



## Business continuity

Benifex integrerade ledningssystem är utformat för att stärka motståndskraft, samordna styrningen inom olika områden och säkerställa att verksamheten kan fortsätta även vid störningar. Systemet omfattar bland annat kvalitet, informationssäkerhet, miljö, dataskydd och affärskontinuitet.

Benifex är stolta över att ha erhållit ISO-certifieringarna 14001 och ISO 9001, samt att ha upprätthållit samtliga ISO-certifieringar från tidigare år.

En fullständig lista över våra ISO-certifieringar är presenterade här bredvid.

Benifex kontinuitetsplaner testas årligen, för att bedöma och förbättra Benifex motståndskraft. De genomförda krisövningarna har stärkt den tvärfunktionella medvetenheten och lett till konkreta förbättringsåtgärder.

ISO-standard	Beskrivning	Certifieringsdatum	Ägare
ISO/IEC 27001	Specificerar krav för att etablera, implementera, upprätthålla och kontinuerligt förbättra ett informationssäkerhetshanteringssystem (ISMS) kydda organisatorisk data och säkerställa efterlevnad av bästa praxis för säkerhet.	29 december 2016	Head of Information Security
ISO/IEC 27018	Ger riktlinjer för hur molntjänstleverantörer skyddar personuppgifter (Personally Identifiable Information, PII) i offentliga molnmiljöer, i enlighet med globala integritetsregleringar.	29 december 2016	Head of Information Security
ISO/IEC 27701	Utvidgar ISO/IEC 27001 och ISO/IEC 27002 för att etablera ett Privacy Information Management System (PIMS), vilket säkerställer säker och regelmässig behandling av personligt identifierbar information (PII).	25 november 2020	Head of Information Security
ISO 22301	Definierar ramverket för Business Continuity Management System (BCMS) för att säkerställa motståndskraft och förmåga att reagera effektivt på störningar.	10 november 2023	Head of Information Security
ISO 9001	Redogör för kraven på Quality Management System (QMS) för att säkerställa konsekvent produkt- och tjänstekvalitet, kundnöjdhet och efterlevnad av regelverk.	5 april 2024	Norden- vd
ISO 14001	Anger ramverket för ett Environmental Management System (EMS) för att förbättra miljöprestanda, säkerställa efterlevnad av miljölagstiftning och stödja hållbarhetsinitiativ.	5 april 2024	Norden- vd



## Hantering av förmånsleverantörer

### Leverantörskategorier

Benifex leverantörer kategoriseras enligt följande huvudkategorier:

- **Direktleverantörer:** Leverantörer som levererar varor och tjänster direkt till Benifex
- **Förmånsleverantörer:** Tredjepartsleverantörer som tillhandahåller sina respektive produkter och tjänster via Benifex-plattformen
- **benifyDeals-leverantörer:** Tredjepartsleverantörer i marknadsplatsfunktionen där slutanvändare får tillgång till erbjudanden och rabatter

Benifex hanterar för närvarande nära 2 500 relationer med förmånsleverantörer, samtliga leverantörer är förpliktiga att följa, Benifex leverantörsuppförandekod (Supplier code of conduct). Risker för avvikelser mot Benifex leverantörsuppförandekod hanteras genom vår process för hantering av förmånsleverantörer som beskrivs nedan.





## Process för hantering av förmånsleverantörer

Benifex har följande process för hantering av förmånsleverantörer:

### 1. Leverantörsbedömning

För att bli godkänd leverantör på Benifex-plattformen måste ett antal grundkrav uppfyllas, däribland:

- Bekräfta efterlevnad av Benifex leverantörsuppförandekod
- Registrering för F-skatt och moms
- Intyg för och/eller utbildning inom relevant kompetens
- Lämplig ansvarsförsäkring
- Medlem i branschorganisationer och följa dess etiska regler och standarder (om tillämpligt)
- Ifyllt Know Your Customer-formulär (KYC) (inte krav för alla leverantörer)
- God kreditvärdighet och dokumenterad affärshistorik

### 2. Riskbedömning

Alla förmånsleverantörer utvärderas ur ett ESG-perspektiv (miljö-, socialt ansvar och bolagsstyrning), baserat på geografisk region och typ av tjänst eller produkt. Risknivån kategoriseras som låg, medel och hög

### 3. Revision och uppföljning

För att säkerställa att leverantörerna följer Benifex leverantörsuppförandekod genomför Benifex planerade, och slumpmässiga, revisioner baserade på leverantörens risknivå.

- Planerade revisioner: fokus på leverantörer med medel eller hög risk
- Slumpmässiga revisioner: sker årligen av 1–2% av förmånsleverantörerna för att verifiera kontinuerlig efterlevnad

Som del i revisionen fyller leverantören i ett hållbarhetsformulär, där de redogör för sina ESG-policyer och prestationer. Bedömning inkluderar exempelvis klimatpåverkan, arbetsförhållanden samt rutiner för antikorrupktion. Om avvikelser upptäcks inleds en process för korrigerande åtgärder:

- Dokumentation och dialog med leverantören
- Fastställa en deadline för korrigerande åtgärder
- Löpande uppföljning

Om brister kvarstår trots åtgärdsprogram kan avtalet avslutas som en sista utväg.

## Åtgärder under räkenskapsåret

- Under räkenskapsåret genomför Benifex en riktad granskning av 50 leverantörer som erbjuder thaimassage via Benifex plattform, sedan oegentligheter i branschen uppmärksammas i svensk media. Som en omedelbar åtgärd stängdes dessa leverantörer tillfälligt av från plattformen i väntan på att granskningen skulle slutföras. Samtliga granskningar var avslutade innan räkenskapsårets slut.
- För att ytterligare stärka kvalitetssäkringen inom detta område inledde Benifex ett samarbete med ThaiWISE, en organisation som arbetar för att utbilda och certifiera thaimassörer i Sverige, och införde som krav att alla leverantörer som erbjuder thaimassage via Benifex plattform behöver genomgått en certifiering av ThaiWISE.
- Under räkenskapsåret uppdaterades vår Code of conduct för leverantörer för att stärka kvalitet och spårbarhet i leverantörsledet – bland annat med ökade krav på inlämning av utbildningar, ansvarsförsäkring och medlemskap i branschorganisation.



## Integritet och säkerhet

### Vår strategi

Benifex är engagerade i att respektera dataskyddsrättigheterna för våra kunder, slutanvändare och medarbetare samt att hålla informationen säker. Därför arbetar Benifex proaktivt med att bedöma effekterna av personuppgiftsbehandling på de registrerade och säkerställer att all hantering av personuppgifter sker lagligt, rättvist och på ett transparent sätt.

Vår strategi för säkerhet, kontinuitet och dataskydd bygger på att investera i säkerhetsmedvetenhet för att skapa en kultur av kontinuerlig förbättring och lärande inom alla tre områden. Dessutom implementerar och upprätthåller vi omfattande informationssäkerhetsåtgärder i linje med branschens bästa praxis.

### Styrning och ledning

Säkerhet, kontinuitet och dataskydd hanteras av vårt Information Security Team, lett av vår Head of Information Security. Vår Head of Information Security rapporterar till Benifex General Counsel, som sitter i Benifex styrelse, samt till Zellis Group Chief Information Security Officer. Detta säkerställer att dessa områden är centrala i vår verksamhet och att båda styrelser är direkt involverade i våra säkerhets- och kontinuitetssystem. Regelbundna uppdateringar ges till intressenter för att säkerställa transparens och ansvarstagande.

Benifex hanterar säkerhet, kontinuitet och dataskydd genom vårt integrerade Information Security Management System (ISMS) och Business Continuity Management System (BCMS). Dessa system innehåller följande nyckelkomponenter för att säkerställa ett heltäckande ramverk som medarbetare ska följa:

- **Informationssäkerhets- och kontinuitetspolicy:** Våra policyer beskriver Benifex övergripande mål och principer för hantering av informationssäkerhet och verksamhetskontinuitet.
- **Riskhantering:** Processen för att identifiera, bedöma och hantera risker kopplade till informationssäkerhet, inklusive hot, sårbarheter och strategier för riskminimering.
- **Organisation och ledning:** Struktur och ansvarsfördelning inom organisationen för att säkerställa korrekt hantering av informationssäkerhet.
- **Säkerhetsåtgärder:** Tekniska och organisatoriska åtgärder (TOMs) för att skydda information, såsom åtkomstkontroller, kryptering och brandväggar.
- **Utbildning och medvetenhet:** Ett säkerhetsmedvetenhetsprogram som startar vid anställning och pågår året runt. Obligatorisk utbildning genomförs årligen av alla medarbetare.
- **Incidenthantering:** En definierad process för att hantera och svara på säkerhetsincidenter, inklusive rapportering, utredning och återställning.
- **Kontinuitetsplanering:** Strategier för att säkerställa att kritiska verksamheter kan fortsätta eller snabbt återställas vid störningar.
- **Övervakning och granskning:** Regelbunden kontroll och utvärdering av säkerhetsåtgärder, inklusive interna och externa revisioner en gång per år.
- **Dokumentation och rapportering:** Dokumentation av säkerhetspolicyer, -rutiner och -incidenter, samt rapportering till relevanta intressenter.
- **Förbättring och uppdatering:** Processer för kontinuerlig förbättring baserat på nya risker, tekniska förändringar och lärdomar från incidenter och revisioner.

### **Certifieringar och standarder**

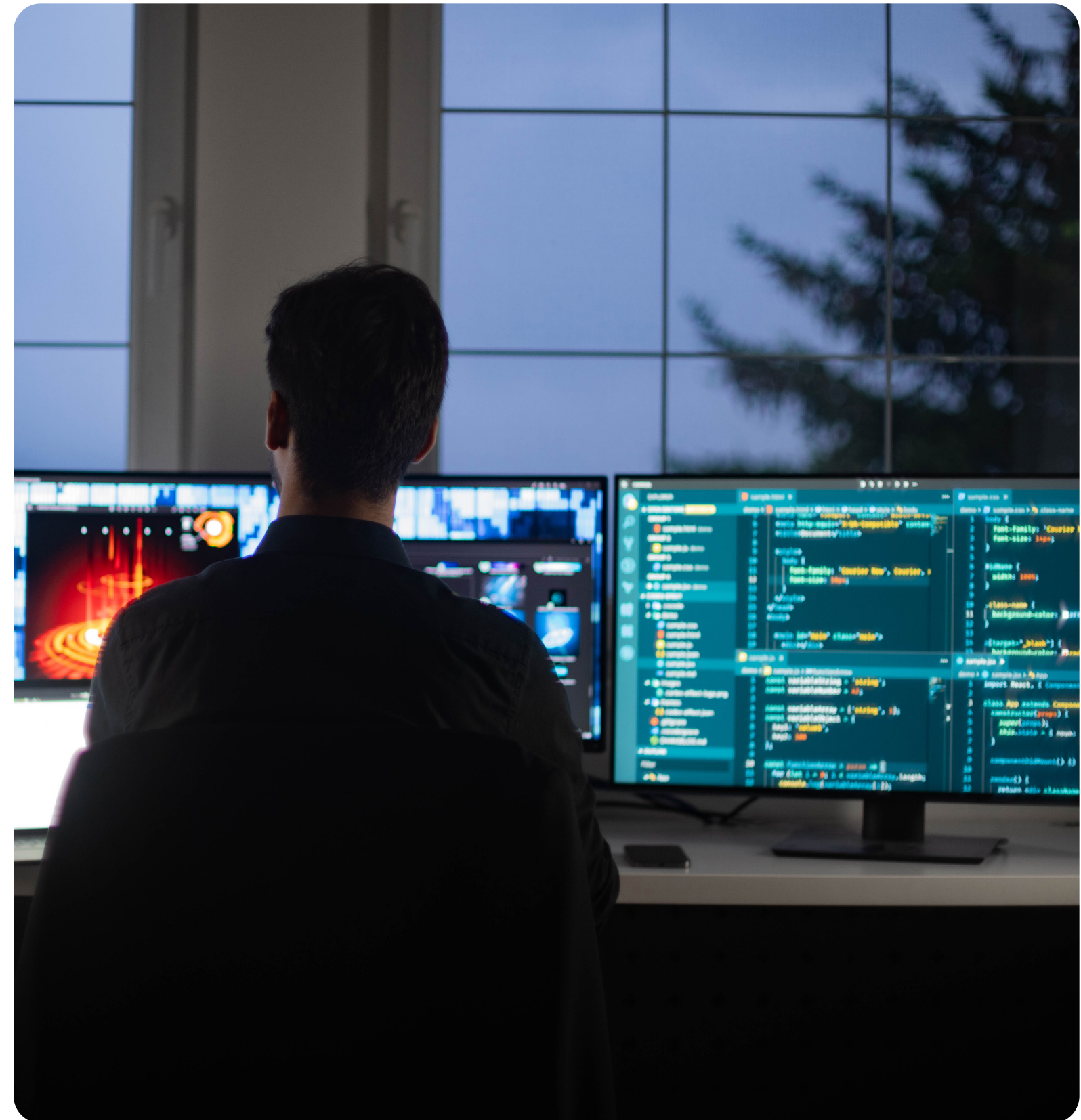
Benifex är stolta över att följa internationellt erkända standarder för informationssäkerhet och dataskydd. Vi är certifierade enligt ISO 27001, 27017, 27018 och 22301 samt UK Cyber Essentials.

Som en del av ISO-kraven genomförs regelbundna interna och externa revisioner, där externa revisioner utförs av ett certifieringsorgan ackrediterat av UKAS (United Kingdom Accreditation Service). Penetrationstester genomförs två gånger per räkenskapsår på våra applikationer och infrastruktur.

Våra certifikat, säkerhets- och kontinuitetspolicyer, Statement of Applicability och andra relevanta dokument finns tillgängliga för kunder på begäran som en del av vårt Security Information Pack.

### **Incidenthantering**

Benifex hanterar informationssäkerhetsincidenter enligt vår incidenthanteringsprocedur, som definierar en strukturerad process med tydliga roller, ansvar och arbetsflöden. Alla medarbetare är ansvariga för att rapportera potentiella incidenter och/eller agera vid information om en möjlig incident från tredje part, såsom kund eller leverantör. Alla potentiella incidenter ska rapporteras till Benifex Information Security Team, som ansvarar för att verifiera, utreda och dokumentera händelsen. Vår incidenthanteringsprocedur finns tillgänglig för kunder på begäran.





## Lifeplan: Maximering av pensionsvärde och hållbarhet

Sedan 2007 har Lifeplan varit en pålitlig partner till Benifex och har erbjudit anställda en överblick av deras pensioner, men även professionell rådgivning för att optimera sparandet. Med över 100 miljarder kronor under rådgivning har Lifeplan hjälpt hundratusentals anställda hos cirka 1 000 företag att maximera sitt pensionskapital.

Som en oberoende rådgivare sätter Lifeplan individens bästa i första rummet genom att erbjuda personlig rådgivning anpassad efter faktorer som ålder, lön, pensionsavtal och hållbarhetspreferenser. Med stöd av en avancerad algoritm baserad på världsledande finansiell forskning säkerställer Lifeplan optimal riskspridning, låga avgifter och tillgång till högkvalitativa fonder. Lifeplan verkar under Finansinspektionens regelverk för försäkringsdistribution och erbjuder opartisk, provisionsfri rådgivning – helt finansierad av arbetsgivaren.

Lifeplan vill uppnå förstklassig vägledning kring riskspridning, fondoptimering och hållbarhet, vilket ger medarbetare möjlighet att fatta välgrundade ekonomiska beslut. Genom detta stödjer Lifeplan arbetsgivare i att visa sitt engagemang för social hållbarhet, genom att erbjuda en förmån som värnar om medarbetarnas ekonomiska välmående – även efter avslutad yrkeskarriär.

Per den 30 april 2025 hade Lifeplan gett råd till sina kunder om investeringar i så kallade mörkgröna fonder (Artikel 9) till ett totalt värde av 26,5 miljarder SEK. Dessa fonder kännetecknas av att ha ett tydligt hållbarhetsmål.



## Hållbarhetsdata

Fokusområde	Indikator	FN:s globala mål	Jan-Dec 2024	Jan-apr 2025
<b>Energianvändning och utsläpp av växthusgaser</b>				
Miljö	Scope 1 utsläpp (kg CO <sub>2</sub> e)	13.2	○	○
Miljö	Scope 2 utsläpp (kg CO <sub>2</sub> e) -Marknadsbaserad	13.2	21 438	1 132,93 (nya emissionsfaktorer)
Miljö	Scope 2 utsläpp (kg CO <sub>2</sub> e) - Platsbaserad	13.2	83 291	5 169,54 (nya emissionsfaktorer)
Miljö	Total energiförbrukning (kWh)	7.3, 13.1	568 642	165 580,11
Miljö	Andel förnybar energi (%)	7.2	81	86
Miljö	Scope 3 tjänsteresor (kg CO <sub>2</sub> e)	13.3	356 707	95 215,45
Miljö	Farligt avfall (kg)	12.4, 12.5	234	227
<b>Regelefterlevnad</b>				
Miljö	Åtal (antal)	16.3	○	○
Miljö	Tillsynsmyndigheters varningar/larm (antal)	16.3	○	○
Miljö	Miljööverträdelser (antal)	16.3	○	○
Miljö	Ekonomiska sanktioner relaterade till ovanstående (SEK)	16.6	○	○



## Hållbarhetsdata

Fokusområde	Indikator	FN:s globala mål	Jan-Dec 2024	Jan-apr 2025
<b>Medarbetarengagemang</b>				
Samhällsansvar	Personalomsättningsgrad (retention) (%)	8.5	89,20	92,9
Samhällsansvar	eNPS (-100-+100)	8.5	(+)13	+3
Samhällsansvar	Ledarskap (1-10)	8.5	7,8	7,9
Samhällsansvar	Arbetsglädje (1-10)	8.5	6,7	6,7
Samhällsansvar	Meningsfullhet (1-10)	8.5	7,1	7,0
Samhällsansvar	Autonomi (1-10)	8.5	7,4	7,3
Samhällsansvar	Arbetsituation (1-10)	8.5	7,0	7,1
Samhällsansvar	Delaktighet (1-10)	8.5	7,4	7,3
Samhällsansvar	Personlig utveckling (1-10)	4.4, 8.5	7.0	6,6
Samhällsansvar	Teamkänsla (1-10)	8.8	8,0	8,1
Samhällsansvar	Engagemang (1-10)	8.5	7,9	7,9
Samhällsansvar	DEI&B (1-10)	5.1, 8.5, 10.2, 10.3	7,4	7,4
Samhällsansvar	Total engagemangspoäng (1-10)	8.5	7,4	7,4
Samhällsansvar	Medarbetares förtroende för strategin (1-10)	8.2	7,5	5,8

## Hållbarhetsdata

Fokusområde	Indikator	FN:s globala mål	Jan-Dec 2024	Jan-apr 2025
<b>Utveckling</b>				
Samhällsansvar	Totalt antal utbildningstimmar i LMS-verktyget (h)	4.3, 8.6	6693	N/A
Samhällsansvar	Genomsnittligt antal utbildningstimmar i LMS-verktyget (h)	4.3, 8.6	11,46	N/A
<b>Mångfald utifrån kön och ålder</b>				
Samhällsansvar	Andel kvinnor bland medarbetare (%)	5.5, 5.c	51	52
Samhällsansvar	Andel kvinnor i ledande befattningar (%)	5.5	56	52,5
Samhällsansvar	Andel kvinnor i koncernledningen (%)	5.5	25	N/A
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 18–25 (%)		7	N/A
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 26–33 (%)		42	N/A
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 34–41 (%)		31	N/A
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 42–49 (%)		14	N/A
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 50–57 (%)		5	N/A
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 57+ (%)		1	N/A
Samhällsansvar	Genomsnittlig ålder (år)		35,8	N/A



## Hållbarhetsdata

Fokusområde	Indikator	FN:s globala mål	Jan-Dec 2024	Jan-apr 2025
<b>Bolagsstyrning</b>				
Bolagsstyrning	Andel aktiva anställda utbildade i Benifex uppförandekod (%)	16.5, 16.6	82	N/A
Bolagsstyrning	Antal rapporterade visseblåsarärenden	16.6	0	0
Bolagsstyrning	Antal formella klagomål från anställda	16.6	9	0
Bolagsstyrning	Antal bekräftade fall av korruption eller mutbrott	16.5	0	0
<b>Cybersäkerhet och dataskydd</b>				
Bolagsstyrning	Antal materiella cybersäkerhetsincidenter	9.1, 16.10	0	0
Bolagsstyrning	Antal materiella säkerhetsöverträdelser som involverar personuppgifter	9.1, 16.10	0	0
Bolagsstyrning	FPS-systemets tillgänglighet (%)	9.1	99,6	N/A
Bolagsstyrning	Andel aktiva anställda utbildade i säkerhetsmedvetenhet (%)	9.1	81	N/A

## Väsentliga inverkningar, risker och möjligheter

Följande inverkningar, risker och möjligheter har bedömts vara väsentliga för Benifex som en del av den dubbla väsentlighetsbedömningen som redogörs i kapitlet "Dubbel väsentlighetsanalys".

Miljö	IRO-typ
<p><b>1. Energianvändning och växthusgasutsläpp</b></p> <p><b>Inverkan (miljöpåverkan):</b> energianvändning och utsläpp av växthusgaser kopplade till den operativa verksamheten, främst tjänsteresor, kontorsuppvärmning och datacenter*.</p> <p><i>*) Vi förstår att vårt större ekologiska fotavtryck sträcker sig bortom dessa områden, speciellt utsläpp som inom Scope 3 är kopplade till vår värdekedja. Dessa fortsätter vi att bedöma för framtida rapportering.</i></p>	Negativ inverkan
<p><b>Risker:</b> ökade regulatoriska krav; högre förväntningar från kunder och investerare på transparens; anseenderisker vid svag klimatprestanda samt indirekta utsläpp från leverantörer, särskilt inom molntjänster och datacenter; bedömning och minskning av Scope 3-beroenden i leverantörskedjan, och att förena cybersäkerhet med en hållbar IT-infrastruktur; ökad energianvändning vid ökad användning av AI.</p>	
<p><b>Möjligheter:</b> partnerskap för förnybar energi; digitala lösningar för minskad miljöpåverkan; cirkulära IT-initiativ; stärkt marknadsposition genom proaktiv utsläppsminskning.</p>	





## Väsentliga inverknings, risker och möjligheter

Samhällsansvar	IRO-typ
<p><b>2. Arbetsvillkor</b></p> <p>En positiv och inkluderande arbetsmiljö har en direkt påverkan på medarbetarnas hälsa, välmående och engagemang, samt påverkar produktivitet, operativ effektivitet och företagets kultur. En bra arbetsmiljö bidrar även positivt till hur attraktivt Benifex uppfattas som arbetsgivare.</p>	Negativ inverkan
<p>Försämrade arbetsvillkor kan ge negativa effekter på hälsa och motivation; ökad personalomsättning, vilket leder till högre kostnader och försvagad kultur; samt minskad konkurrenskraft vid rekrytering och svårigheter att behålla kompetens. Även föränderliga arbetslagar och krav på regelefterlevnad, samt utmaningar i att bibehålla kultur och samarbetet inom en hybrid arbetsmiljö kan vara risker.</p>	Risker
<p>God arbetsmiljö stärker engagemang, lojalitet och långsiktig framgång; flexibla och stöttande villkor minskar personalomsättning; stärkt företagskultur och arbetsgivarvarumärke underlättar kompetensförsörjning; högre operativ effektivitet genom motiverade och välmående medarbetare.</p>	Möjligheter

Samhällsansvar	IRO-typ
<p><b>3. Lika behandling och möjligheter för alla</b></p> <p>Riskerna innefattar omedvetna bias inom anställning- och befordringsprocesser, gap inom lika lön men även utmaningen att upprätthålla en inkluderande kultur när arbetsmiljön är präglad av hybrid- och distansarbete. Dessutom kräver de föränderliga regelkraven gällande icke-diskriminering och lika lön, samt de ökande förväntningarna från medarbetare och kunder gällande åtaganden inom DEI&amp;B, ett kontinuerligt fokus och ansvarstagande.</p>	Risker
<p>Att stärka vår roll som en inkluderande arbetsgivare är en viktig möjlighet för oss. Vi arbetar för att integrera jämlikhet, mångfald och tillhörighet i alla delar av verksamheten. Det innebär bland annat datadriven rekrytering, medvetenhet om bias i anställningsprocesserna och rättvisa lönegranskningar för att säkerställa lika möjligheter för alla. Genom den här strategin stärker vi inte bara medarbetarengagemang och innovation, utan skapar också förutsättningar för långsiktig affärsframgång och förmågan att möta behoven hos en mångsidig kundbas.</p>	Möjligheter

## Väsentliga inverkningar, risker och möjligheter

Bolagsstyrning	IRO-typ
<p><b>4. Företagskultur</b></p> <p>Att säkerställa konfidentialitet, integritet och tillgänglighet av data är avgörande för att upprätthålla förtroendet hos våra kunder och intressenter. Tekniska och mänskliga fel kan potentiellt påverka intressenter negativt.</p>	Negativ inverkan
<p>Risk för bristande efterlevnad av GDPR och andra regelverk samt potentiell felanvändning eller felhantering av personuppgifter. Att inte leva upp till förväntningarna kring integritet kan leda till ett skadat anseende samt förlorade konkurrensfördelar.</p>	Risker
<p><b>5. Hantering av förmånsleverantörer</b></p> <p>Vår plattform kopplar samman ett brett nätverk av förmånspartner och främjar en transparent, effektiv och lättillgänglig marknad för medarbetarförmåner. De finansiella och etiska krav som ställs för att bli godkänd som leverantör på Benifex-plattformen kan bidra till mer etiska arbetsvillkor för dem som tillhandahåller tjänsterna, samtidigt som de säkerställer hög servicekvalitet för dem som nyttjar dem.</p>	Positiv inverkan
<p>Våra leverantörers finansiella stabilitet, etiska standarder och hållbarhetsarbete har en direkt påverkan på vårt rykte, vårt sätt att uppfylla lagkrav samt företagets långsiktiga resistens. Oetiskt beteende eller allvarliga överträdelser mot Benifex leverantörsuppförandekod (Supplier code of conduct) kan leda till ett skadat anseende, förlorat förtroende från kunder samt potentiella ekonomiska konsekvenser.</p>	Risker
<p>Genom att integrera ansvarsfulla inköpsmetoder och hållbarhetskrav i våra leverantörsrelationer bidrar vi till en mer motståndskraftig och framtidsäkrad värdekedja som stödjer långsiktiga leverantörsrelationer och kvaliteten på de tjänster som erbjuds via Benifex-plattformen.</p>	Möjligheter

Bolagsstyrning	IRO-typ
<p><b>6. Integritet och säkerhet</b></p> <p>Vi arbetar för att aktivt främja en kultur som präglas av integritet, transparens och ansvarstagande. Detta upprättas inom våra policys, där bland annat uppförandekoden (Code of Conduct) återfinns, men även genom att integrera olika ledningssystem som kvalitet, miljö, kontinuitet, säkerhet samt dataskydd inom vår verksamhet.</p>	Positiv inverkan
<p>Otillräcklig utbildning om Benifex uppförandekod kan utgöra en risk för mutor eller korruption. Det kan även leda till andra brott mot Benifex uppförandekod som kan skada företagets rykte och leda till böter.</p>	Risker
<p>En kultur präglad av integritet, transparens och ansvarstagande kan skapa en positiv arbetsmiljö och leda till högre medarbetarlojalitet, ökad effektivitet och lägre personalkostnader.</p>	Möjligheter



## Hållbarhetsämnen och FN:s globala mål

Område	Ämne	Mål	FN:s globala mål som stöds
Miljö	Energiförbrukning och växthusgas-utsläpp	Säkerställa transparent rapportering och minskad energiförbrukning och växthusgasutsläpp i linje med Parisavtalets mål, genom omställning till förnybar energi och utsläppskartläggning.	Mål 7: hållbar energi för alla Mål 12: hållbar konsumtion och produktion Mål 13: bekämpa klimatförändringarna
Samhällsansvar	Arbetsförhållanden	Främja en kultur av kontinuerligt lärande, förbättra medarbetarutvecklingen, upprätthålla högt medarbetarengagemang och säkerställa en säker och inkluderande arbetsmiljö.	Mål 4: god utbildning för alla Mål 8: anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
Samhällsansvar	Lika behandling och möjligheter för alla	Främja en inkluderande arbetsplats, öka mångfald och inkludering i anställningspraxis och säkerställa rättvisa lönemetoder.	Mål 5: jämställdhet Mål 8: anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 10: minskad ojämlikhet
Bolagsstyrning	Integritet och säkerhet	Säkerställa robusta ramverk för informationssäkerhet, skydda grundläggande rättigheter och bygga förtroende genom dataskydd och säkerhet.	Mål 9: hållbar industri, innovationer och infrastruktur Mål 16: fredliga och inkluderande samhällen
Bolagsstyrning	Företagskultur	Främja en kultur av integritet, transparens och ansvarsskyldighet genom riktlinjer som vår uppförandekod och etikutbildning.	Mål 16: fredliga och inkluderande samhällen
	Hantering av förmånsleverantörer	Stärka ansvarsfulla inköspraxis och leverantörers efterlevnad av etiska, sociala och miljömässiga standarder.	Mål 8: anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 12: hållbar konsumtion och produktion



**Benifex**  
A Zellis Company