



Hållbarhets- rapport

Benify 2024



Innehåll

Allmän information	3
En överblick av Benify	4
Våra kärnvärden	6
VD-ord	7
Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten	8
Värdekedja	17
 Miljö	 18
Energianvändning och utsläpp av växthusgaser	20
 Samhällsansvar	 27
Reflektioner från 2024	28
Arbetsförhållanden	29
Lika behandling och möjligheter för alla	33
Integritet och dataskydd	38
 Bolagsstyrning	 42
Företagskultur	43
Supply chain management	48
Teknologisk innovation och användarupplevelse	51
Cybersäkerhet	54
Revisorns yttrande	57
 Bilagor	 58



A person in a red jacket and black pants is skiing through a snowy forest. The trees are heavily covered in snow, and the ground is a smooth, white expanse. In the background, the aurora borealis is visible in the sky, displaying vibrant green and blue hues. The overall scene is serene and captures a winter wonderland.

Allmän information

En överblick av Benify

Den ledande och oberoende plattformen för kompensation och förmåner

Benifys lösning hjälper arbetsgivare att skapa en exceptionell förmåns- och belöningsupplevelse, 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. Benifys plattform och applikation för medarbetare har ändrat hur moderna arbetsgivare engagerar sina medarbetare.

Benify grundades i Sverige år 2004 och erbjuder den ledande globala plattformen på marknaden för förmåner och kompensation med mer än **1600** kunder, **3000** förmånspartners och över **3 miljoner** användare i mer än **100** olika länder.

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

BENIFY ESSENTIALS

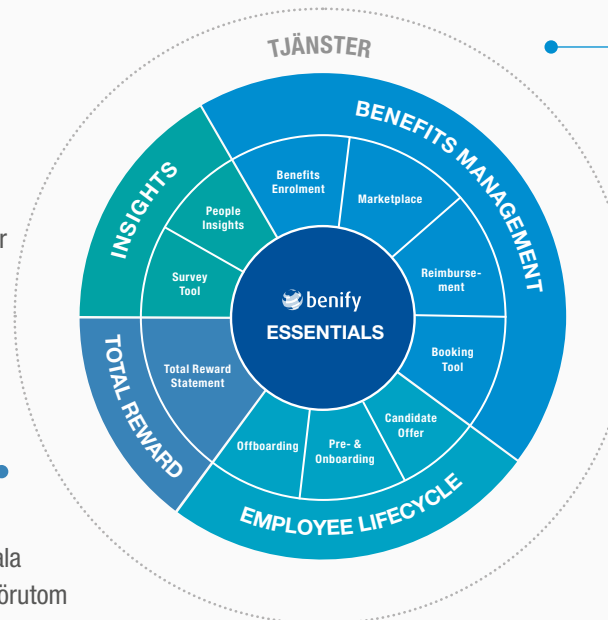
Utgör grunden i Benifys Plattform. Detta innehåller bland annat en integrerad kommunikationslösning som kan användas för att sända rätt budskap via rätt kanal och ett verktyg för innehåll som möjliggör att arbetsgivare kan publicera information gällande förmåner.

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.

TOTAL REWARD

Med en sammanställning av den totala kompensationen kan medarbetare, förutom sin lön, se det verkliga värdet av hela sitt kompensations- och förmånsprogram.



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.

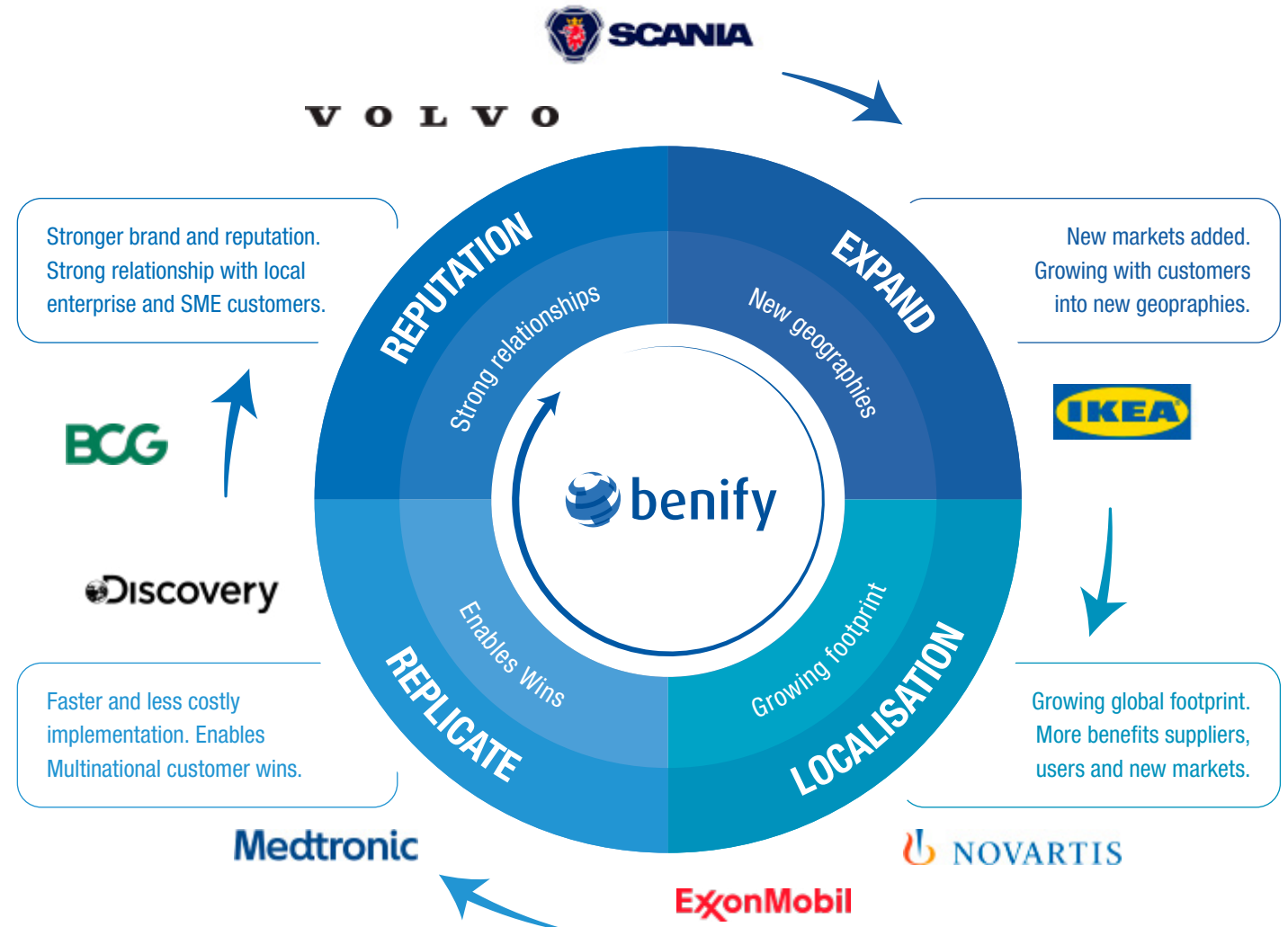
Affärsstrategi – internationell expansion genom lokala företag

Benify följer en kundsegmenteringsstrategi som stöds av en enda enhetlig plattform vars syfte är att betjäna kunder i alla länder. Denna strategi skapar en självförstärkande flywheel effect som innebär att lokala företag, som expanderar till internationell marknad, bidrar till utvecklingen av ett bredare nätverk av förmånsleverantörer samt ökar igenkänningen av Benifys varumärke på nya marknader.

Detta förbättrar Benifys förmåga att attrahera och säkra multinationella kunder vilket i sin tur stärker företagets tjänsteerbjudande ytterligare, men även närvaron av varumärket på befintliga och nya marknader.

FLYWHEEL EFFECT

- » En plattform för alla länder, kunder och segment.
- » Internationell expansion av lokala företag genererar fler förmånsleverantörer och varumärken på nya marknader.
- » I sin tur gör det möjligt för Benify att vinna multinationella kunder.
- » I sin tur stärker det varumärkeserbjudandet på befintliga och nya marknader.



Våra kärnvärden

Exceed Expectations

Ända sedan vår första kund har vi ständigt strävat efter att överträffa förväntningar. Oavsett om det handlar om att lansera en ny och spännande tillgång, organisera ett event eller utveckla vår förmånsportal är vårt mål att prestera bättre för varje gång.



Show Love

Vi lägger hjärta i vårt arbete och visar omtanke gentemot varandra och våra kunder. Det är inget sammanträffande att vi har 97% kundlojalitet. Vi behandlar varandra med respekt. Vi arbetar med mer än bara siffror och avtal. Vi skapar relationer.



Think Ahead

Vi ligger alltid ett steg före. Vi är ledande i utvecklingen inom vår industri och det börjar med våra medarbetare. Vi har ett stort och långsiktigt tänkande om vår produkt, våra kunder och vår egen framtid som företag.



VD-ord

När vi ser tillbaka på det gångna året och samtidigt blickar framåt mot en ny era så är det tydligt att vi befinner oss i en tid av förändring, både inom vår bransch och i det bredare hållbarhetslandskapet.

De ökande förväntningarna kopplade till nya regelverk, såsom EU:s direktiv gällande hållbarhetsrapportering (CSRD), har ökat behovet av struktur, ökad datainsamling och transparens. Som svar på de växande förväntningar från våra olika intressenter, samt förändrade regulatoriska krav har vi tagit stora steg för att stärka våra interna strukturer. Under året som gått har vi med stolthet uppnått två nya ISO-certifieringar – ISO 9001 (kvalitetsledning) och ISO 14001 (miljöledning). Dessa internationellt erkända standarder återspeglar vårt engagemang för att leverera tjänster med hög kvalitet och hållbarhet, samtidigt som vi fortsätter att bygga en mer motståndskraftig organisation.

Vi är också stolta över att ha tilldelats en Red Dot Award för designexcellens, ett kvitto på den kreativitet och innovation som genomsyrar våra team. Dessutom har vi, för tredje året i rad, blivit utsedda till ett av Sveriges *Best Managed Companies* av Deloitte. Det bekräftar

vår övertygelse om att långsiktig framgång bygger på starkt ledarskap, tydlig strategi och en kultur som sätter människor i första rummet. Dessa framsteg ser vi som en positiv framåtrörelse i vårt gemensamma arbete mot en hållbar utveckling.

Samtidigt sker det förändringar i snabb takt inom andra områden också. Vår årliga undersökning Förmånskollen, som samlade insikter från nästan 35 000 anställda och 302 HR-specialister inom både privat och offentlig sektor (i Sverige), visar på ett skifte i arbetslivets paradigm.

Hybridarbete, virtuell samverkan och ett ökat fokus på balans mellan arbete och privatliv omdefinierar den moderna medarbetarupplevelsen. För att vara konkurrenskraftiga på dagens föränderliga arbetsmarknad måste arbetsgivare vara lyhörda gentemot nya trender inom förmåner och flexibilitet. Generation Z är nu på väg in i arbetslivet med ett nytt värdesystem och nya förväntningar, samtidigt som artificiell intelligens på kort tid gått från teori till verklighet och har förändrat och fortsatt förändrar vårt sätt att arbeta.

I detta snabbväxande landskap har vi även uppnått en viktig milstolpe inom vår egen organisation – en strategisk sammanslagning av två starka aktörer inom området för medarbetarförmåner (Benify och Benefex). Även om övergångsperioder oundvikligen medför både osäkerhet och förväntan, går vi nu med tillförsikt in i en ny och starkt framtid. Under hela resan finns det en sak som förblir oförändrad: våra medarbetare är kärnan i allt vi gör.

När vi fortsätter att växa och utvecklas förblir vårt fortsatta fokus att driva positiva förändringar, både för våra kunder och de miljontals anställda som använder vår plattform världen över. Tillsammans har vi möjlighet att forma en mer hållbar, flexibel och framtidsinriktad arbetsplats för kommande generationer.

Vänliga hälsningar,

Joakim Alm
CEO



Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsrapporten

Detta är Flip Lyskamm AB:s hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2024 (1 januari till 31 december 2024). Hållbarhetsrapporten har upprättats på koncernnivå i enlighet med koncernredovisningen för 2024. Detta omfattar dels moderbolaget Flip Lyskamm AB men även de dotterbolag som Flip Lyskamm AB kontrollerar (Benify). Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med Årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Hållbarhetsrapporten täcker vår egen verksamhet samt värdekedjan både upp- och nedströms. Detta redogörs för mer i detalj i avsnittet om *Värdekedjan*.

Tidigt i september år 2024 skrev Benifys ägare under ett avtal om att sälja företaget till Zellis Group. Zellis Group är en ledande programvaruleverantör inom HR-teknik, lönehantering och förmånsadministration. Som en del av förvärvet kombineras Benify med Zellis Groups programvaruverksamhet för förmånsadministration och medarbetarengagemang, Benefex. Tillsammans kommer vi att skapa en marknadsledande plattform för globala förmåner, kompensation och medarbetarengagemang, med ett utökat produktutbud för kunder världen över.

Transaktionen slutfördes den 10 februari 2025.

Styrning av hållbarhetsarbetet

Hållbarhetsarbetet inom Benify är integrerat i alla juridiska enheter inom koncernen och styrs av styrelsen i Flip Lyskamms ABs. Hållbarhetspolicys inklusive mål och ambitioner godkänts av styrelsen.

För varje väsentligt område har en medlem från Benifys koncernledning tilldelats ansvar för att definiera omfattning, ambitioner och mål samt att implementera åtgärder, kommunicera insatser och utvärdera prestationer i förhållande till de fastställda ambitionerna och målen.

Hållbarhetschefen ansvarar för att samordna och stödja organisationen i arbetat 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.

Medlemmarna i Benifys koncernledning, deras respektive ledningsgrupper samt hållbarhetschefen

följer regelbundet upp utvecklingen inom väsentliga hållbarhetsområden i enlighet med gällande policys, ambitioner, mål och åtgärder. Den utvecklingen vi ser i förhållande till våra mål och ambitioner diskuteras minst en gång per år i koncernledningen, som del av de årliga ledningsgenomgångarna. Hållbarhetschefen ansvarar dessutom för att följa upp det övergripande hållbarhetsarbetet och rapporterar till styrelsen och koncernledningen vid behov, dock minst årligen. Denna process benämns även som Management Review.

Den årliga hållbarhetsrapporten upprättas för styrelsens granskning och godkännande, vilket säkerställer transparens och avseende Benifys väsentliga sociala, miljömässiga och styrningsrelaterade påverkan. 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. Koncernledningen har tydliga hållbarhetsmål med incitamentkopplade till utfallet av vårt hållbarhetsarbete. 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

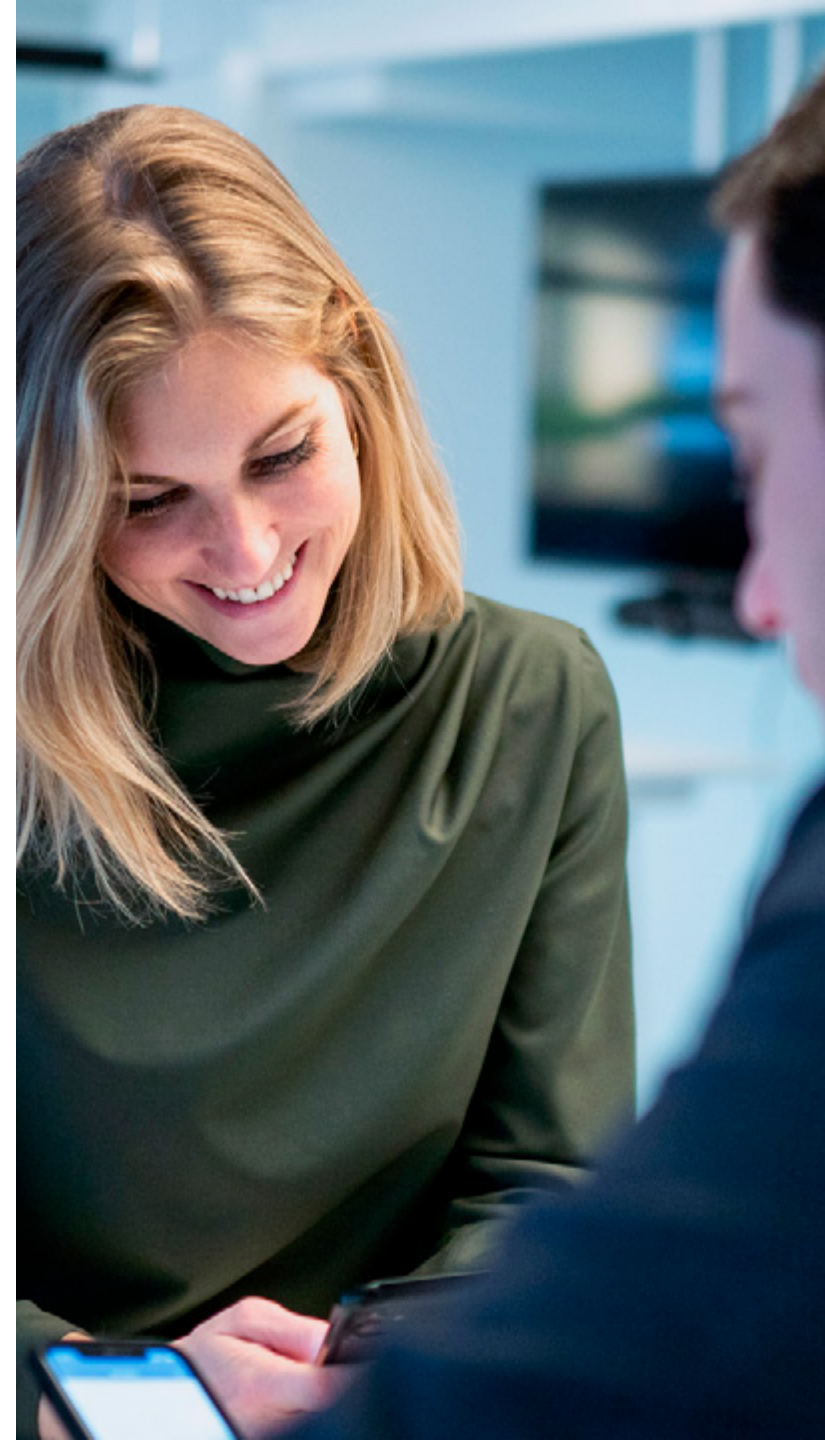
Våra intressenters feedback utgör en viktig del när det handlar om att forma våra prioriteringar inom hållbarhet, bedöma väsentliga hållbarhetsområden samt våra långsiktiga mål. Genom att lyssna på, men även samarbeta med, våra primära intressenter kan vi förutse risker, fånga upp möjligheter och driva 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 modellen nedan.

PRIMÄRA INTRESSENTER

Kunder



DIALOG- OCH ENGAGEMENSKANALER

- Kundteam
- Kundsupport
- Undersökningar
- Uppförandekod och styrdokument
- Upphandlingsförfrågningar
- Rapporter och handböcker

FÖRVÄNTNINGAR OCH VIKTIGA HÅLLBARHETSÄMNER

- Säkerställa informations- och datasäkerhet i toppklass
- Rådgivning inom automatisering, digitalisering och effektivitet
- Bevakning av trender och produktutveckling
- Ta ansvar genom hela leveranskedjan
- Erbjuder ett brett utbud av relevanta förmåner med fokus på hållbarhet
- Säkerställa efterlevnad av lagar och regler

Medarbetare



- Medarbetarundersökningar
- Benify Voice
- Medarbetardialoger
- Utvecklingssamtal

- En inkluderande arbetsplats med rättvis och likvärdig behandling
- Kompetensutveckling och möjliggörande på alla nivåer
- En givande arbetsmiljö och kultur med relevanta förmåner
- Värdebaserat ledarskap
- Fokus på hälsa, välmående och säkerhet
- Hållbara affärsmetoder

Styrelse/ koncern- ledning



- Styrelsebeslut
- Årlig hållbarhetsrapport
- Moderbolagets hållbarhetsrapport
- Uppförandekod styrdokument
- Resultat från medarbetarundersökningar
- Målsättningar och nyckelresultat ("OKR")
- Benify Voice

- Hållbar tillväxt och lönsamhet
- Effektiv resursallokering
- Hållbar affärsstyrning
- Etik och antikorruption
- Miljöansvar
- Efterlevnad av lagar och regler

Leverantörer



- Systemanskaffningsprocess
- Kontohantering
- Kundsupport
- Uppförandekod och styrdokument

- Teknisk innovation och produktutveckling för en relevant marknad
- Hållbara affärsverksamheter
- Smidiga och säkra betalningsflöde
- Pågående riskminimeringsinsatser
- Affärsetik och antikorruption

Vår process

Under 2024 genomförde Benify en dubbel väsentlighetsanalys som bygger på implementeringsvägledning från EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), särskilt EFRAG IG 1. I kombination med vår egen tidigare erfarenheter utvecklade vi följande interaktiva process för att fastställa väsentliga hållbarhetsområden:



Förstå verksamheten

Att förstå verksamheten innebär att analysera vår affärsmodell och omvärld, vilket fungerar som en grund genom hela processen för bedömning dubbel väsentlighet. För att få insikt i vår affärsmodell beaktar vi vår femåriga finansiella plan, den integrerade affärsstrategin och vår värdekedja. Detta steg handlar även om att förstå våra intressenter och deras förväntningar. Det inkluderar också en bedömning av förändringar inom det juridiska och regulatoriska landskapet samt bredare hållbarhetstrender.

Identifiera relevanta IRO:er

I arbetet med att identifiera vår inverkan, risker och möjligheter (IRO) har vi tillämpat en bottom-up-metod. Utgångspunkten har varit en bruttolista med IRO:er baserad på de hållbarhetsområden som återfinns i ESRS 1 AR 16. Vi har tagit hänsyn både till generella hållbarhetsfrågor och till sådana som är särskilt relevanta för den sektor som Benify verkar inom. Parallellt har vi gjort jämförelser med andra aktörer i branschen, vilket har lett fram till en lista med IRO:er som är särskilt relevanta för Benify.

Bedömning av IRO

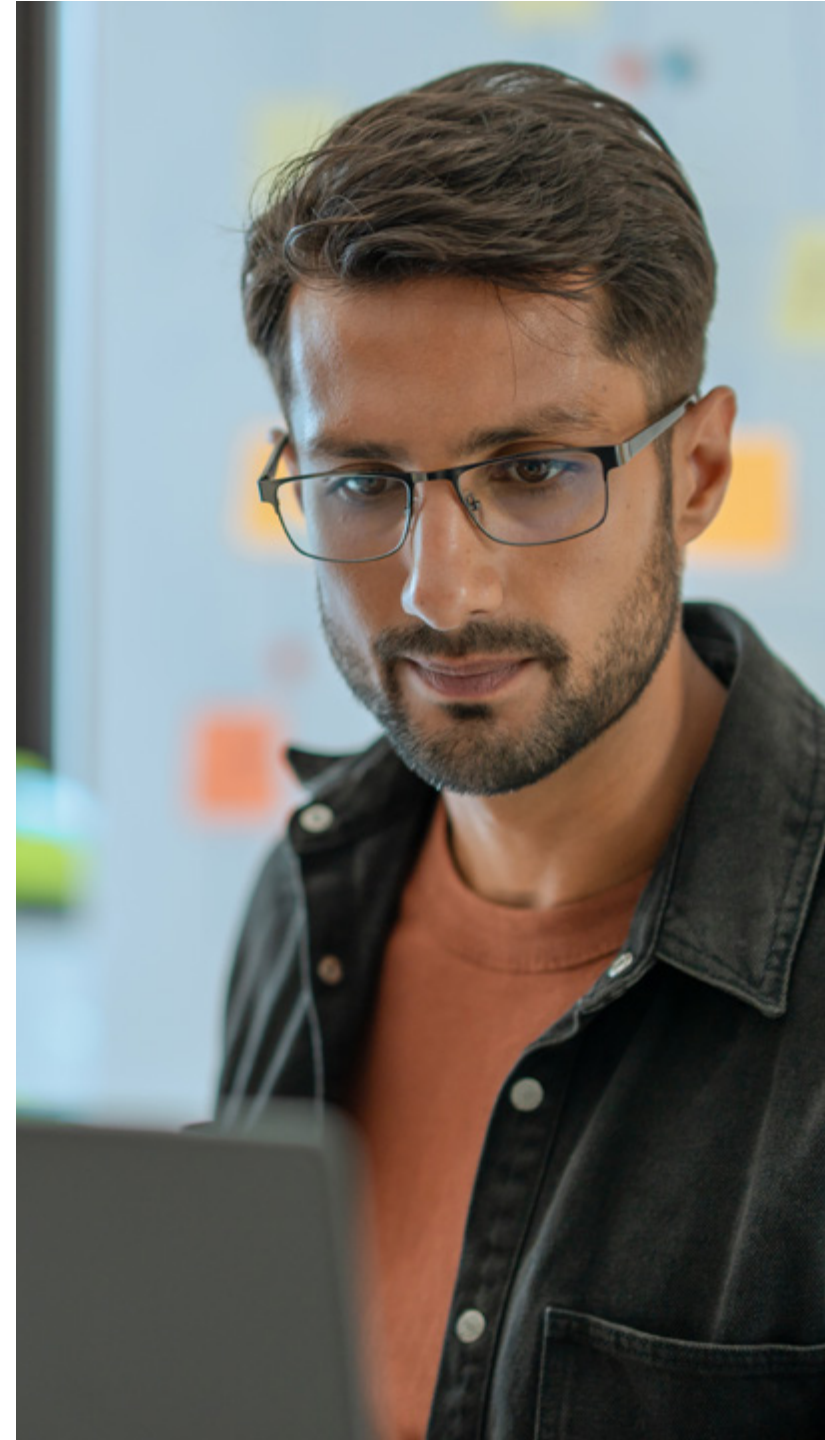
För att bedöma vilka IRO:er som är väsentliga har vi använt en kvantitativ metod. Genom denna har vi utvärderat den faktiska och potentiella påverkan som varje IRO har på människor, miljön och våra finansiella rapporter:

- **Inverkansväsentlighet:** Den miljömässiga och sociala påverkan har bedömts på en skala från 0 till 5, baserat på påverkanens 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 väsentlighetsanalys (DMA) har vi jämfört och stämt av dessa med intressenternas förväntningar samt med vanligt förekommande väsentliga hållbarhetsfrågor inom vår sektor. Detta har skett med stöd av SASB Materiality Finder och genom analys av offentligt tillgängliga hållbarhetsrapporter från branschkollegor.



Utfallet av dubbel väsentlighetsanalysen

Resultaten från den dubbla väsentlighetsanalysen belyser de områden där Benify har en påverkan på miljö och människor (inverkansväsentlighet) samt där Benify är exponerat för hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter (finansiell väsentlighet).

- Miljö
- Samhällsansvar
- Bolagsstyrning
- Företagsspecifik

INVERKANSVÄSENTLIGHET	DUBBEL VÄSENTLIGHET
Energianvändning och utsläpp av växthusgaser	Arbetsförhållanden
	Lika behandling och möjligheter för alla
	Integritet och dataskydd
	Företagskultur
	Supply chain management
	Teknologisk innovation och användarupplevelse
	Cybersäkerhet
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	

VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER

MILJÖ	IRO TYP
1. Energianvändning och utsläpp av växthusgaser	
Benifys direkta miljömässiga påverkan har sitt huvudsakliga ursprung från Energianvändning och utsläpp av växthusgaser som är relaterade till den operationella affärsverksamheten. Här inkluderas tjänsteresor, uppvärmning av kontoren samt användning av datacenter*.	Negativ inverkan
Riskerna inkluderar ökade regulatoriska krav (t.ex. CSRD/ESRS), växande förväntningar från kunder och investerare på koldioxidtransparens, anseendeskada kopplade till hållbarhetsprestanda samt indirekta utsläpp från tredjepartsleverantörer exempelvis av molntjänster och datacenter. Det finns även utmaningar i att bedöma Scope 3-beroenden inom vårt leverantörsnätverk, samt i att balansera behov av cybersäkerhet med en hållbar IT-infrastruktur, vilket är avgörande för vår långsiktiga hållbarhetsstrategi.	Risker
Möjligheter finns inom att utöka partnerskap för förnybar energi, stärka digitala strategier för att minimera miljöpåverkan, införa cirkulära IT-initiativ samt förstärka vår marknadsposition genom proaktiva insatser för att minska koldioxidutsläpp.	Möjligheter

* 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.

SAMHÄLLSANSVAR	IRO TYP
2. Arbetsvillkor	
Benify anser att det finns en direkt relation mellan arbetsvillkor och medarbetarnas välmående, arbetsglädje samt produktivitet. En positiv och inkluderande arbetsmiljö främjar engagemang, minskar personalomsättningar och bidrar till att stärka företagskulturen som är avgörande för att attrahera och bevara talanger i en konkurrerande bransch. Benify strävar efter att skapa en hälsosam, flexibel och stöttande arbetsplats i syfte att främja medarbetarnas välmående och långsiktiga framgång. Någoting som i sin tur påverkar både operativ effektivitet och Employer branding.	Positiv inverkan
En ökad konkurrens om digital kompetens, föränderliga arbetslagar och krav på regelefterlevnad, samt utmaningar i att bibehålla kultur och samarbetet inom en hybrid arbetsmiljö. Medarbetarnas välmående, balans mellan arbete och privatliv samt initiativ inom mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet (DEI&B) ser vi som avgörande faktorer för att upprätthålla engagemang, minska risker för företagets rykte och förmåga att bedriva verksamhet långsiktigt trots utmaningar.	Risker
Möjligheter finns i att stärka vår position som en attraktiv arbetsgivare genom utveckling av medarbetarna, utveckling av en digital och flexibel arbetsmodell men även att förstärka våra initiativ för välmående. Att dra nytta av datadrivna HR-lösningar, optimera arbetsmiljöer och prioritera insatser inom DEI&B (mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet) som bidrar till ett ökat medarbetarengagemang, högre produktivitet och en starkare konkurrensfördel inom HR-Tech sektorn.	Möjligheter

VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER

SAMHÄLLSANSVAR	IRO TYP
3. Lika behandling och möjligheter för alla 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&B, ett kontinuerligt fokus och ansvarstagande.	Risker
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.	Möjligheter
4. Integritet och dataskydd 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.	Negativ inverkan
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.	Risker

BOLAGSSTYRNING	IRO TYP
5. Företagskultur Vi arbetar för att aktivt främja en kultur som präglas av integritet, transparens och ansvarstagande. Detta upprättas inom våra policies, 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.	Positiv inverkan
Otillräcklig utbildning om Benify Code of Conduct kan utgöra en risk för mutor eller korruption. Det kan även leda till andra brott mot Benify Code of Conduct som kan skada företagets rykte och leda till böter.	Risker
En kultur präglad av integritet, transparens och ansvarstagande kan skapa en positiv arbetsmiljö och leda till högre medarbetarlojalitet, ökad effektivitet och lägre personalkostnader.	Möjligheter

VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER

BOLAGSSTYRNING	IRO TYP
6. Supply Chain Management	
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 Benify-plattformen kan bidra till mer etiska arbetsvillkor för dem som tillhandahåller tjänsterna, samtidigt som de säkerställer hög servicekvalitet för de som nyttjar dem.	Positiv inverkan
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 Benify Supplier Code of Conduct kan leda till ett skadat anseende, förlorat förtroende från kunder samt potentiella ekonomiska konsekvenser.	Risker
Genom att integrera ansvarsfulla inköpsmetoder och hållbarhetskrav i våra leverantörsrelationer bidrar vi till en mer motståndskraftig och framtidssäkrad värdekedja som stödjer långsiktiga leverantörsrelationer och kvaliteten på de tjänster som erbjuds via Benify-plattformen.	Möjligheter

FÖRETAGSSPECIFIKA OMRÅDEN	IRO TYP
7. Teknologisk innovation och användarupplevelse	
Vi är beslutsamma i att utveckla branschledande funktionaliteter anpassade utifrån våra användares behov, något som säkerställer enkelhet, effektivitet och tillgänglighet. Genom att erbjuda användarvänliga verktyg strävar vi efter att förbättra den totala användarupplevelsen samtidigt som vi minskar operativa risker för våra kunder.	Positiv inverkan
Genom att investera i innovation, användarupplevelse och kundsupport förstärker vi inte bara det värde som vi levererar utan vi stärker även Benifys förmåga att behålla våra kunder, något som även är viktigt för vår långsiktiga framgång.	Möjligheter
8. Cybersäkerhet	
Ett bristande arbete i att förebygga, upptäcka och hantera cyberattacker kan leda till driftstörningar. Detta kan i sin tur påverka våra användares, kunders och leverantörers förmåga att skapa värde genom vår plattform.	Negativ inverkan
Driftstörningar som orsakas av cyberattacker kan leda till ett skadat anseende och en ökad kundomsättning. Att skydda sig mot cyberhot är avgörande för att bevara kundernas förtroende och säkerställa vår operativa motståndskraft på lång sikt.	Risker

Värde- kedja

Nedan illustreras hur våra väsentliga hållbarhetsfrågor uppstår i vår värdekedja.

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



- Miljö
- Samhällsansvar
- Bolagsstyrning
- Företagsspecifik

Utfallet av dubbel väsentlighetsanalysen

Resultaten från den dubbla väsentlighetsanalysen belyser de områden där Benify har en påverkan på miljö och människor (inverkansväsentlighet) samt där Benify är exponerat för hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter (finansiell väsentlighet).

Inverkansväsentlighet

- 1 Energianvändning och utsläpp av växthusgaser

Dubbel väsentlighet

- 2 Arbetsförhållanden
- 3 Lika behandling och möjligheter för alla
- 4 Integritet och dataskydd
- 5 Företagskultur
- 6 Supply chain management
- 7 Teknologisk innovation och användarupplevelse
- 8 Cybersäkerhet



Miljö

Vi på Benify 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.

En viktig milstolpe under året var certifieringen av 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 miljörisiker på ett effektivt och systematiskt sätt.

Vår miljöpolicy revideras och godkänns årligen av vår 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, reducera 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 senast år 2050.



Energi- användning och utsläpp av växthusgaser

MÅL OCH RESULTAT

AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Regelefterlevnad			7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY  13 CLIMATE ACTION 
Säkerställ transparens och efterlevnad av regelverk genom att etablera robusta system för mätning och rapportering av exempelvis energiförbrukning och växthusgasutsläpp.	Utveckla en metod för datainsamling och rapportering i enlighet med relevanta standarder, med fokus på att kartlägga energiförbrukning och växthusgasutsläpp i samtliga kontor och bland leverantörer.	Målet är uppnått. Numera rapporterar vi växthusgasutsläpp i linje med GHG-protokollet för Scope 2. Vi har etablerat ett systematiskt angreppssätt och använder främst primära datakällor. Vi rapporterar även tjänsteresor inom Scope 3.	
Reducering			
Minska energiförbrukning och växthusgasutsläpp i enlighet med Parisavtalets mål att uppnå nettonollutsläpp senast 2050.	Skapa en initial handlingsplan för utsläppsminskning, med prioritet på Scope 2-utsläpp och identifiering av relevanta Scope 3-kategorier för vidare analys.	Målet är uppnått. Handlingsplanen för Scope 2 omfattar exempelvis en fortsatt övergång till förnybar energi. Planen för de kommande åren innebär en utvidgning till fler kategorier inom Scope 3. Under 2025 kommer vi att inkludera inköpta varor och tjänster, avfall genererat i verksamheten samt pendlning till och från arbetet.	

Regelefterlevnad

Att säkerställa transparens och regelefterlevnad är en viktig prioritering i Benifys 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 tog Benify steg framåt i sitt arbete för att anpassa sig till CSRD. Nyckelaktiviteterna inkluderade att genomföra en bedömning av dubbel väsentlighet, utveckla kartläggningen av våra utsläpp och skapa rapporteringsramverk enligt GHG-protokollet. Våra Scope 2-utsläpp beräknades av tredjepartsleverantören Neutral Carbon Zone. Vi samlade in primära data från energileverantörer och interna källor, vilket möjliggjorde rapportering av Scope 2-utsläpp på samtliga kontor och förbättrade noggrannhet i vår rapportering. Dessutom mätte och rapporterade vi utsläpp från tjänsteresor inom Scope 3.

För att ytterligare stärka vårt rapporteringsramverk har vi kartlagt de Scope 3-kategorier som förväntas ha störst påverkan framgent. Vi har även inlett en GAP-analys samt en datainsamlingsprocess för att förbereda oss

inför en utvidgad Scope 3-rapportering 2025. Framtida rapportering kommer att inkludera ytterligare kategorier såsom inköpta varor och tjänster, avfall genererat inom verksamheten och personalens pendling, beroende på förbättrad datatillgång och tillförlitlighet. För att förbättra noggrannhet av data utvärderar vi metoder och teknologiska lösningar för att förbättra utsläppsspårning i hela vår verksamhet och leverantörsnätverk.

Reducering

Benify arbetar för att minska energiförbrukningen och växthusgasutsläppen i enlighet med Parisavtalets mål där vårt sikte är inställt på nettonollutsläpp senast 2050. Ett strukturerat och proaktivt angreppssätt 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 kommer handlingsplanens milstolpar att integreras i interna uppföljningsprocesser, vilket möjliggör strukturerad spårning av utsläppsminskningar. Som en del av detta arbete har vi sett över vår resepolicy, med ett särskilt fokus på att minska utsläpp från flygresor. Detta innefattar att införa

ytterligare godkännandesteg i bokningsprocessen för att främja alternativ med lägre utsläpp och därigenom säkerställa att vi är i linje med våra hållbarhetsmål.

Dessutom fortsätter vi övergången till förnybara energikällor inom vår verksamhet, med specifika åtgärder under utvärdering för våra kontor i Göteborg och London. 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 2024

För att anpassa oss till Greenhouse Gas (GHG) Protokollet följer vår rapportering av Scope 2-utsläpp både marknadsbaserad och platsbaserad metod. Dessa ger en bild av våra indirekta utsläpp från inköpt energi, vilket främjar transparens och jämförbarhet i hållbarhetsrapporteringen.

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.



SCOPE 2 SAMMANFATTNING AV UTSLÄPP

KONTOR/DATA-CENTER	ENERGIKONSUMPTION (kWh)	(kgCO ₂ e) – MARKNADSBASERAD	(kgCO ₂ e) – PLATSBASERAD	ANDEL FÖRNYBAR ENERGI (%)
Stockholm	243 148	16 590	16 590	98%
Göteborg	66 893	4 564	4 564	7%
Malmö	5 442	0	371	100%
London	610	284	156	2%
Vilnius	65 461	0	38 177	100%
Köpenhamn	15 018	0	8 751	100%
München	3 963	0	2 853	100%
Amsterdam	1 151	0	437	100%
Datacenter Gothnet	116 505	0	7 949	100%
Datacenter Tripnet	50 452	0	3 442	100%
Totalt	568 642	21 438	83 291	
Genomsnittlig andel förnybar energi			Genomsnittlig	81%

Källa: Scope 2 Emissions calculated by Neutral Carbon Zone

Utsläpp Scope 3: Tjänsteresor

Benify har beräknat affärsreserelaterade utsläpp i linje med Greenhouse Gas (GHG) Protokollet, specifikt den sjätte kategorin under Scope 3. Beräkningarna genomfördes med hjälp av emissionsfaktorer från BEIS/DEFRA, vilket ger en standardiserad och internationellt erkänd metod för att fastställa klimatpåverkan från olika transportsätt.

Benifys koldioxidutsläpp från tjänsteresor uppgick år 2024 till **356 707 kgCO₂e**. Trots att transport på land, tågresor och båtresor bidrar till det totala koldioxidutsläppet är flygresorna den överrepresenterade kategorin.

UTSLÄPP SCOPE 3: TJÄNSTERESOR	
TYP AV TRANSPORT	TOTALA UTSLÄPP (kgCO ₂ e)
Flygresor	339 307
Tågresor	3 000
Båtresor	10 200
Marktransport i samband med konferens	3 200

Flygresor och olika flygklassers påverkan

Den totala sträckan från flygresor uppgick till 1 315 380,3 km, vilket resulterade i ett genomsnittligt utsläpp på 0,26 kgCO₂e per kilometer. Utsläppens fördelning varierade beroende på flygklass och flygsegment:

FLYGRESOR OCH OLIKA FLYGKLASSERS PÅVERKAN		
FLYGSEGMENT	FLYGKLASS	UTSLÄPP (kgCO ₂ e)
Kortdistans	Alla	121 850
Långdistans	Business och Premium	65 413
Långdistans	Ekonomi	22 699
Medeldistans	Business och annan	4 495
Medeldistans	Ekonomi	124 850

Utsläpp från flygresor har beräknats av Egencia baserat på aktuella resedata om flygdistans och vilken klass man flugit med. Egencia är en resebyrå vi använt som tredje part för dessa beräkningar. Vad gäller tåg, båt och annan transport på marken och beräkning av utsläpp därifrån har vi istället använt Edge Möten och Upplevelser som tredje part.

Avfallshantering och farligt avfall

Benifys rapportering av avfallshantering linjerar med GHG protokollet samt riktlinjerna i 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 år 2024

Under 2024 hade Benify uppskattningsvis 235 kg (0,23478 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 242 kg (0,24178 ton).

För att kunna säkerställa en noggrannhet gällande data av avfall har vi för våra större kontor samlat data från fastighetsförvaltaren. 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 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.

HANTERING AV FARLIGT AVFALL ÅR 2024

PLATS	TOTALT FARLIGT AVFALL (KG)	TOTALT FARLIGT AVFALL (TON)
Stockholm	170 kg	0,17000 t
Göteborg	27 kg	0,02716 t
Andra kontor (estimat)	9 kg	0,00962 t
Elektronikavfall	28 kg	0,02800 t
Totalt farligt avfall	235 kg	0,23478 t
Felmarginal inkluderad	242 kg	0,24178 t

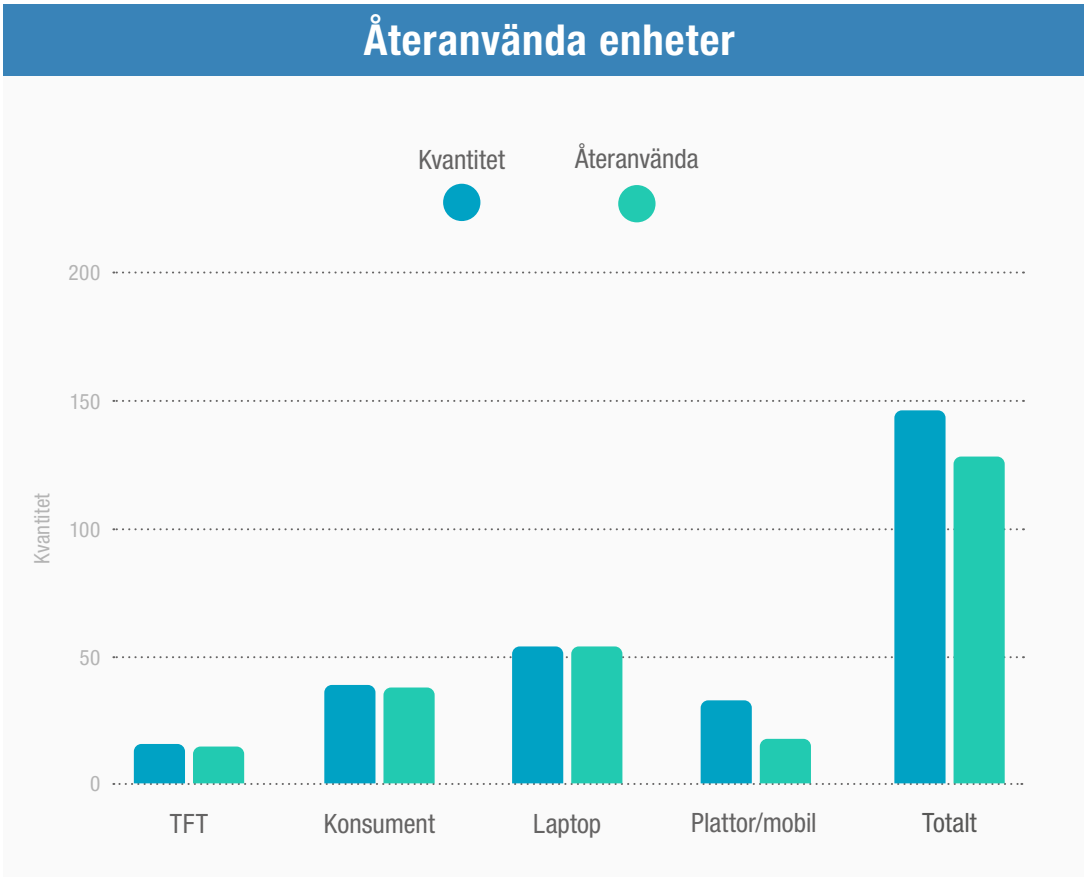
Reducera, återanvänd och återvinn

Ett led i att minska miljöpåverkan på Benify är att förlänga livscykeln på elektroniska enheter. Detta har dels möjliggjorts genom att återanvända elektronik internt men även använda oss av en 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 de eller återvinns av våra partners Inrego och 3StepIT. Nedan presenteras våra besparingar på koldioxid, dock gäller det endast de enheter som hanteras av tredjepartsleverantörer och inkluderar därmed inte den positiva påverkan som den interna återanvändningen medför:

- **Laptops:** enheter som inte längre är lämpade för internt bruk har antingen återanvänds externt eller återvunnits. På detta har vi sparat 12 384 kgCO₂e.
- **Mobiltelefoner och surfplattor:** 56% har återanvänts, samtidigt som 44% har återvunnits på grund av bristande säkerhetsuppdateringar, vilket sparade 608 kgCO₂e
- **TFT-skärmar:** 94% återanvändes och 6% återvanns, vilket resulterade i en besparing på 3 651 kgCO₂e.
- **Dockningsstationer och tillbehör:** 98% återanvändes, endast 1 kg skickades för återvinning.

Dessa insatser bidrog till en total koldioxidbesparing på 16 643 kgCO₂e under 2024, vilket visar en praktisk tillämpning av cirkulär ekonomi (uppgifter angående koldioxidbesparing kommer från tredjepartsleverantörerna Inrego och 3StepIT).



A photograph of a diverse group of people in a modern office environment. In the center, a Black man in a green shirt stands and smiles while gesturing towards a laptop. To his left, a man in a dark jacket sits at the table, looking at the laptop. To the right, a woman in a pink sweater sits and smiles. In the foreground, the back of a person's head is visible, looking towards the group. The scene is lit with warm, natural light, creating a collaborative and positive atmosphere.

Samhällsansvar

Reflektioner från 2024

På Benify har vi alltid sett våra medarbetare som vår största tillgång, och under 2024 har vi haft ett starkt fokus på att utveckla och stötta vårt team. Det här året har handlat om att finslipa våra processer, säkerställa att våra medarbetare känner sig värdefulla och fortsätta skapa en arbetsplats som är engagerande och stöttande.

Inom Talent Acquisition har vi gått över till kompetensbaserad rekrytering, med målet att inte bara anställa snabbt utan också hitta rätt person för våra nuvarande och framtida behov, men även hitta rätt person för vår företagskultur. Vi har även lagt stort fokus på kandidatupplevelsen och förbättrat vår karriärsida för att göra den mer tillgänglig för kandidater och framtida talanger som vill förstå företagskulturen vi har på Benify.

Ett annat viktigt område vi lagt fokus på har varit att behålla våra medarbetare. Även om vår eNPS (employee net promoter score) sjönk något till följd av sammanslagningen i början av 2025, är vi fortfarande i en stark position med låg personalomsättning och ett välmående team.

Vi har arbetat hårt för att säkerställa att vår företagskultur är inkluderande och ger utrymme för mångfald. Detta har bland annat stöttats genom att vi i början av 2024 utsåg tre DEI&B-ambassadörer (diversity, equity, inclusion och belonging) samt genom nya välmåendesatsningar, såsom Challengeze – ett program som verkligen bidrog till ett engagerat och aktivt team.

Inom Learning & Development såg vi en ökning på 56% i deltagande inom våra utvecklingsprogram, särskilt vad gäller de utbildningar som syftar till att stärka varje individs självständighet och ansvarstagande.

För att förbättra vår interna kommunikation har vi lanserat ett nytt intranät, ett företagstäckande nyhetsbrev, och vi har automatiserat flera av våra HR-processer. Dessutom erbjuder vi nu ett Employee Self Service-verktyg som sparar tid för både medarbetare och chefer.

Hållbarhet har varit en central del i allt vi gör. Våra medarbetare runt om på våra kontor har engagerat sig i CSR-aktiviteter som visar vårt engagemang för positiv förändring. I Göteborg och Stockholm arrangerades

exempelvis "Benimarket", där medarbetare skänkte saker som såldes på en intern second hand-marknad. Intäkterna, 10 000 kronor, donerades till Rädda Barnen. I Nederländerna deltog teamet i Amsterdam i en strandstädning i Katwijk. Samtidigt bidrog det tyska teamet med att städa floden Isar och teamet i Litauen gjorde insatser genom att rensa upp i Botaniska trädgården i Vilnius.

När vi blickar framåt mot 2025 kommer vi att fortsätta fokusera på att förbättra medarbetarupplevelsen, driva social hållbarhet och stödja våra medarbetares professionella utveckling. Vi kommer att fortsätta vårt arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare, med fortsatt fokus på våra medarbetares välmående och framgång.

Jessica Ribbestam,
Chief People & Culture Officer
(CPCO)



Arbetsförhållanden

MÅL OCH RESULTAT

AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Utveckling			
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.	Öka antalet genomförda icke-obligatoriska utbildningar med 20%.	Antalet genomförda icke-obligatoriska utbildningar ökade med 56%, vilket överträffade målet på 20%.	4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
Arbetsglädje			
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): 85%	Personalomsättningsgraden (retention) var 89%, vilket överträffade målet på 85%.	
	Öka företags eNPS från +22 till +27 (+5)	Företags eNPS minskade till +13, vilket var under målet.	
Arbetssituation			
Främja en stödjande arbetssituation genom att prioritera medarbetares välmående, ge chefer rätt verktyg och utbildning samt tydliggöra ansvar. Målet är att skapa en attraktiv arbetsplats där människor känner sig trygga, uppskattade och trivs.	Totalt engagemangsbetyg $\geq 7,0$	Totala engagemangsbetyget var 7,4, vilket överträffade målet på 7,0.	

Utveckling

På Benify 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 enskilda 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. Bara under 2024 lades 154 stycken nya utbildningar till på i plattformen. Medarbetarna har ägnat 6 693 timmar totalt på utbildning i plattformen, vilket motsvarar ett genomsnitt på 11,5 timmar per medarbetare. Det är dock viktigt att poängtera att ingen annan typ av utbildning är inkluderad i dessa timmar. Vid sidan av plattformen 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.

För att stärka ansvarstagande, ägarskap, självständighet och ledarskap på alla nivåer har vårt program *Own, Lead, Thrive* en stor betydelse. Dessa interaktiva, instruktörsledda sessioner, ledda av HR och avdelningschefer, ger medarbetare verktyg och

självförtroende att ta ansvar för sitt arbete, skapa resultat och bidra till vår gemensamma framgång.

Kompetensöverföring utgör en viktig del för vår lärandekultur. Våra Teach Me Tuesday sessioner fortsatte även under 2024 där följande tre sessioner hade högst antal närvarande:

- How to Create Real Value with AI
- Enhancing Productivity Through Workplace Well-Being
- Neurodiversity in the Workplace

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

Under 2024 såg vi även en ökning i deltagandet i vårt Rocket Program, som uppmärksammar och utvecklar våra medarbetare som presterar på topp. Fler medarbetare än någonsin nominerades och utsågs till Benify Rockets. Våra Rockets är individer som förkroppsligar våra värderingar, skapar affärsnytta och fungerar som rådgivare till vår ledningsgrupp. Deras insikter och initiativ formar företagets framtid samtidigt som de får möjlighet till karriärutvecklande erfarenheter.

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. Från introduktionskurser för nya chefer till avancerade ledarskapsprogram för erfarna ledare – vi strävar efter att förse dem 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 Benify.

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 Benifys plattform. I takt med att vi fortsätter att utvecklas kommer lärande att förbli en drivkraft till vår framgång.

Arbetsglädje

På Benify är det avgörande för vår framgång att skapa en miljö där medarbetare känner sig stöttade, delaktiga och stärkta. Under 2024 fokuserade vi på att ta bort

hinder som påverkar den dagliga effektiviteten genom att förbättra intern kommunikation, informationsflöde och tjänster för självbetjäning. Med lanseringen av vårt nya intranät och Employee Support Service Desk har både medarbetare och chefer nu snabbare svarstider, mindre administrativt krångel och enklare tillgång till relevant information. Oavsett om det handlar om att hitta svar på vanliga frågor eller skicka in ärenden, erbjuds nu stöd genom en mer strukturerad och transparent process.

Vårt förmånserbjudande fortsätter att spela en viktig roll när det kommer till våra medarbetares välmående. Under året har vi sett över och stärkt vårt erbjudande på internationella marknader, med ökat fokus på hälsa och välbefinnande. Vi har även fokuserat på att främja vår sociala gemenskap med hjälp av vår medarbetarklubb Benifun. Dessa initiativ syftar till att stärka en känsla av tillhörighet och balans, både på och utanför jobbet.

En viktig satsning under året var att förse våra ledare med rätt verktyg och insikter för att öka medarbetarnas engagemang och välmående. Ett exempel är introduktionen av kvartalsvisa Manager Forums som är utformade för att samordna och rusta ledare med strategier kopplade till företagets tillväxt, vision, strategi, prestation, välmående och engagemang.

Arbetssituation

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 2024 riktade vi stort 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. Under 2024 landade vårt genomsnittliga engagemangsbetyg på 7,4 (på en skala från 1 till 10), vilket överträffade vårt mål på $\geq 7,0$.

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 2024 förblev 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* (7,0) och *Personlig utveckling* (7,0) så ser vi detta som en spegling av förändringens omfattning snarare än en långsiktig trend. Vårt eNPS-resultat på +13 (jämfört med +22 förra året) ligger fortfarande på positiv nivå, men klart under vårt mål på +27 för 2024.

Positivt är att *laganda* (8,0) 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 2024 stärkte vi våra insatser genom att regelbundet bedöma den fysiska arbetsmiljön genom säkerhetsrundor och medarbetarfeedback. När vi upptäckte begränsad medvetenhet om säkerhetsprocedurer tillsatte vi tydligare riktlinjer, förbättrade intranätresurser, säkerhetsutbildning

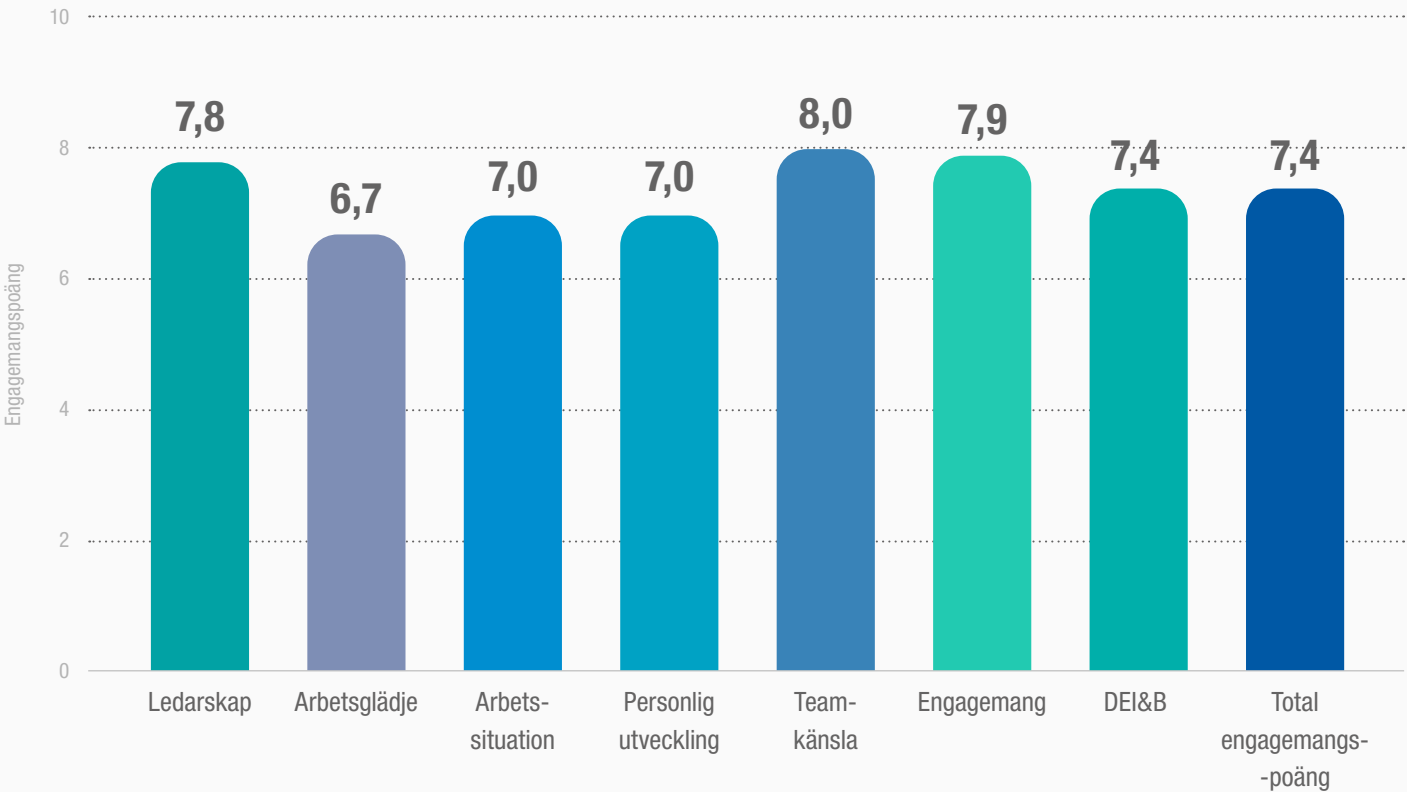
för vår personal som jobbar i receptionen samt övningar för utrymning på hela företaget.

Även ergonomi blev ett fokusområde då medarbetare uttryckte ett behov av stöd för att upprätthålla hälsosamma arbetsvanor. Denna feedback mötte vi exempelvis genom att lansera ergonomiträning på plats, 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.

Medarbetarengagemang



Lika behandling och möjligheter för alla

MÅL OCH RESULTAT			
AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Inkluderande kultur på arbetsplatsen			5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES
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 ≥ 8,0 vid slutet av kvartal 4.	Vi nådde en DEI&B-poäng på 7,3, vilket var under målet. Den högsta noteringen var 7,6 under Diversity Month i maj.	
Rekrytering och anställning			
Benifys riktlinjer och rutiner för rekrytering bör utformas för att främja rättvisa, transparens och lika möjligheter, så att varje sökande behandlas med respekt och opartiskhet.	Från kandidater uppnå Candidate Net Promoter Score (cNPS) ≥ +7	cNPS mättes ≥ +7, vilket innebär att vi mött vårt mål.	
Lika lön			
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 Benify 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:

- **Mångfaldsmånad (maj):** Under månaden höll vi utbildningar över hela företaget för att öka förståelsen för- och främja inkludering. Dessutom genomförde vi en omfattande enkät för att samla in medarbetarfeedback, vilket gav oss möjlighet att vidta riktade åtgärder baserade på de insikter vi fick.
- **Pride månad (juni):** Vi firade Pride genom att dela utbildande innehåll och skapa en synligt stödjande miljö på alla kontor.
- **Utsett DEI&B Champions:** På Benify 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.

- **Förnyad 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 Benify 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 Benifys 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 lämpliga anpassningsförfrågningar såsom stängda undertexter och tillgång till rullstolsanpassade intervjuer. En DEI&B-enkät har lagts till i jobbansökningarna för att hjälpa oss samla in insikter om sökandes demografi, identifiera eventuella luckor och förbättra våra rekryteringsinsatser. 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, 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 49 procent män samt 51 procent kvinnor. Den nuvarande fördelningen inom chefspositioner är 44 procent män och 56 procent kvinnor, 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 Benify 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.

Köns- och åldersfördelning på Benify 2024

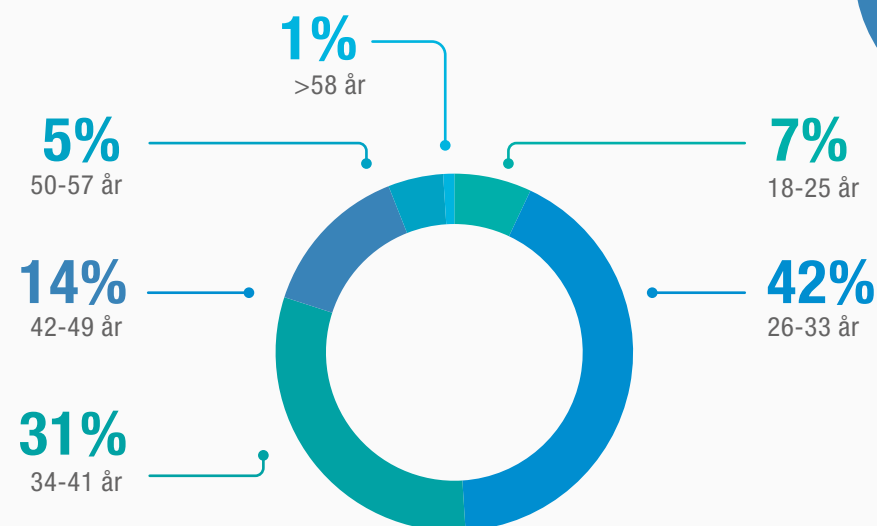


51%
Kvinnor



49%
Män

Medelålder
36 år



Rekrytering och anställning

Att attrahera rätt individer är centralt för vår tillväxt och vår framgång. Under 2024 har vi strävat 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 2024 stärkte vi vårt engagemang för inkluderande rekrytering genom att införa flera viktiga initiativ:

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

Transparent rekryteringsprocess

Vi har arbetat med att förbättrat vårt sätt att kommunicera med kandidaterna under hela rekryteringsprocessen. Under en workshop analyserade vi kommunikationstillfällen vi har med kandidater och utfallet användes för att utveckla en strategi för hur vi kommunicerar med framtida kandidater, genom hela rekryteringsprocessen. Detta arbete mynnade ut i följande:

- 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 har utvecklat vårt datadrivna 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 2024 uppnådde vi en genomsnittlig cNPS av +7.

Lika lön

På Benify tror vi att rättvisa, transparens och inkludering lägger grunden för hur vi belönar våra medarbetare. Med detta som grund 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 branchorganisationen TechSverige och följer kollektivavtal som främjar jämställdhet och rättvis lönepraxis. Som en del av detta genomför vi årlig lönekartläggning i enlighet med Diskrimineringslagen, detta 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.

Åtgärder och resultat 2024

Under 2024 tog vi viktiga åtgärder för att skapa en mer transparent och rättvis arbetsplats genom att:

- Främja transparens för lön, vilket hjälpte medarbetarna att förstå hur och varför lönesättningar görs.
- Minska orättvisa löneklyftor genom riktade justeringar som identifierades vid lönekartläggning.
- Genomföra fullständig genomgång och uppdatering av vår struktur för befattningar och roller.

En viktig del i år var att vi framgångsrikt inkluderade samtliga aktiva roller i vår struktur före den 31 december. Denna strukturerade ram gör det nu möjligt för oss att jämföra roller transparent, minska partiskhet och stödja rättvisa lönebeslut. Vi utbildade även våra fackliga representanter i modellen för att ytterligare stärka den gemensamma förståelsen och konsekvensen inom organisationen.

Främja transparens och tillväxt

Vi vet att transparens skapar förtroende – och förtroende driver engagemang. Därför kommunicerar vi regelbundet våra principer gällande lön och processen för löneutveckling till alla medarbetare. 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 Benify.

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.



Integritet och dataskydd

Tillvägagångssätt

Benify arbetar för att respektera våra kunders, slutanvändares och medarbetares rättighet till integritet och strävar efter att hålla all information säker. Benify tillämpar en proaktiv strategi för att bedöma hur bolagets databehandling påverkar kunderna och se till att man hanterar kundernas personuppgifter lagenligt, rättvist och på ett tydligt sätt.

Dataskyddsbestämmelserna blir allt striktare samtidigt som teknologiska framsteg, såsom molnbaserade lösningar och AI, omformar säkerheten. Att hantera dessa två trender innebär utmaningar ur ett integritets- och dataskyddsperspektiv.

Vårt tillvägagångssätt för integritet och dataskydd är att investera i säkerhetsmedvetenhet för att skapa en kultur av kontinuerlig förbättring och lärande inom dataskydd och ansvarsfull användning av användardata. Vi implementerar och upprätthåller också omfattande åtgärder för informationssäkerhet för att säkerställa moderna och effektiva säkerhetsverktyg och arbetsmetoder.

Policy och styrning

Integritet och dataskydd hanteras av vårt Security & Privacy Team, som leds av Chief Information Security Officer (CISO). CISO rapporterar regelbundet till koncernledningen och styrelsen, vilket säkerställer kontinuerlig tillsyn och överensstämmelse med regulatoriska krav samt bästa praxis inom branschen.

Benify hanterar informationsintegritet och dataskydd genom vårt Information Security Management System (ISMS). ISMS inkluderar följande nyckelkomponenter för att säkerställa omfattande skydd av information:

- 1. Policy för informationssäkerhet:** policyn som beskriver Benifys övergripande mål och principer för hantering av informationssäkerhet.
- 2. Riskhantering:** processen för hantering av risker gällande informationssäkerhet innebär att identifiera, bedöma och hantera risker relaterade till informationssäkerhet. Detta inkluderar att identifiera potentiella hot och sårbarheter samt utveckla strategier för att minska dessa risker.

- 3. Organisation och ledning:** struktur och fördelning av ansvar inom organisationen för att säkerställa korrekt hantering av informationssäkerhet, inklusive att definiera roller och ansvar, fördela resurser och etablera rapporteringsmekanismer.
- 4. Säkerhetsåtgärder och kontroller:** implementering av tekniska och organisatoriska kontroller för att skydda information. Detta inkluderar åtkomstkontroller, kryptering, brandväggar och andra säkerhetsåtgärder.
- 5. Utbildning och medvetenhet:** Benify har ett utbildningsprogram för informationssäkerhet som utbildar medarbetare om policys och procedurer gällande informationssäkerhet. Utbildningen säkerställer att alla anställda är medvetna om sina ansvar för att upprätthålla informationssäkerheten inom sina roller.
- 6. Hantering av incidenter:** Benifys processer för hantering av incidenter när det kommer till informationssäkerhet innefattar rapportering, utredning och återhämtning från en incident.

7. **Business Continuity Planning (BCP):** planering av strategier som säkerställer att kritiska verksamheter kan fortsätta eller snabbt återställas efter en störning eller katastrof.
8. **Övervakning och granskning:** regelbunden övervakning och granskning av åtgärder för informationssäkerhet för att säkerställa att de är effektiva och följs. Detta kan inkludera interna och externa revisioner.
9. **Dokumentation och rapportering:** dokumentation av säkerhetspolicys, procedurer och incidenter, samt rapportering till relevanta intressenter såväl inom som utanför organisationen.
10. **Förbättring och förändring:** processer för att kontinuerligt förbättra och förändra systemet för informationssäkerhet baserat på nya risker, teknologiska förändringar och lärdomar från incidenter och revisioner.



Nedan följer en översikt över framstegen mot våra ambitioner och mål relaterade till integritet och dataskydd.

MÅL OCH RESULTAT			
AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Certifikat och standarder			 
Skydda Benifys informationstillgångar genom tillräckliga informationssäkerhetsåtgärder och säkerställ konfidentialitet, integritet och tillgänglighet (CIA) för all data.	Upprätthålla våra standarder för informationssäkerhet ISO 27001, 27018 och 27701.	Målet är uppnått. Alla standarder upprätthålls med antingen samma, eller förbättrad utvärderingsprestation. Granskningar utförs av certifierade externa revisorer.	
Hantering av incidenter			
Uppnå ett tillstånd av proaktiv och motståndskraftig incidenthantering.	Inga incidenter som kategoriserats av myndigheter som personuppgiftsincidenter med negativa konsekvenser.	Målet är uppnått. Inga personuppgiftsincidenter med negativa konsekvenser noterade.	
Säkerhetsmedvetenhet			
Skapa en kultur av kontinuerlig förbättring och lärande inom dataskydd och ansvarsfull användning av användardata.	Minst 70% av de anställda måste genomföra den månatliga medvetenhetsträningen med godkänt resultat.	Målet är uppnått. 100% av alla nyanställda och 81% av alla medarbetare på Benify har på ett framgångsrikt sätt genomfört utbildningen om Security Awareness.	
	Obligatoriska utbildningar på introduktionsdagen för nyanställda.		

Certifikat och standarder

På Benify är stolta över att följa internationellt erkända standarder för informationssäkerhet och dataskydd. Vi arbetar i enlighet med standarder som ISO 27001, 27018 och 27701. Samtliga certifieringar beskrivs närmare i avsnittet 'Företagskultur'.

Vårt säkerhets- och efterlevnadsprogram är dessutom certifierat enligt SOC 2, och vi har en SOC 2 typ II -rapport som delas med våra kunder och potentiella kunder. Dessa certifieringar visar vårt åtagande att uppnå och upprätthålla de högsta möjliga nivå av informationssäkerhet och dataskydd.

Som en del av vårt ledningssystem för informationssäkerhet (ISMS) genomgår vi regelbundet tredjepartsgranskningar och penetrationstester, i linje med kraven i ISO/IEC 27001. Vi är även registrerade i CSA STAR (Cloud Security Alliance Security, Trust & Assurance Registry) ett globalt utvärderingsprogram för molntjänster.

Alla våra certifikat, inklusive vår registrering i CSA STAR, är fritt tillgängliga på vår webbplats, benify.com. De senaste tredjepartsgranskningarna och penetrationstesterna för år 2024 genomfördes med samtliga standardkrav uppfyllda, och resultatet visade bibehållen eller förbättrad prestanda i samtliga områden.

Incidenthantering

Benifys hantering av informationssäkerhetsincidenter styrs av vår policy för incidenthantering inom informationssäkerhet samt dataskydd. Policyn fastställer en strukturerad process för incidenthantering, inklusive definierade roller, ansvar och arbetsflöden för incidentrespons.

Varje medarbetare har ett ansvar att uppmärksamma potentiella incidenter och/eller agera vid information om en potentiell incident från en kund eller leverantör. Alla bekräftade informationssäkerhetsincidenter eller personuppgiftsincidenter rapporteras så snabbt som möjligt till Benifys incidenthanteringsteam som ansvarar för att analysera, utvärdera och fastställa lämpliga åtgärder eller hanteringsstrategier.

Vid behov genomför incidenthanteringsteamet även uppföljande analyser och lärandesessioner, i syfte att minska sannolikheten och påverkan av framtida incidenter samt att kontinuerligt förbättra våra rutiner för informationssäkerhet.

Under 2024 inträffade inga incidenter som av myndigheter klassificerades som personuppgiftsincidenter med negativa konsekvenser.

Säkerhetsmedvetenhet

Informationssäkerhet är ett gemensamt ansvar, och Benify lägger stor vikt vid att främja säkerhetsmedvetenhet i hela organisationen. Som en del av vårt utbildningsprogram genomgår samtliga medarbetare regelbunden utbildning och träning inom informationssäkerhet samt företagets policyer och rutiner för dataskydd.

Utbildningen är obligatorisk för alla anställda och erbjuds varje månad. Den omfattar bland annat Security Talks, kampanjer mot nätfiske (phishing), och praktiska övningar. Säkerhetsmedvetenhet är också ett centralt inslag i vår onboardingprocess – samtliga nyanställda genomför utbildningen som en del av sin introduktion.

Under 2024 genomförde 81% av Benifys medarbetare säkerhetsutbildningen med godkänt resultat.

A man with a beard and glasses is shown in profile, looking intently at a computer monitor. The monitor displays a bar chart with multiple bars of varying heights, colored in shades of blue and green. The background is dark, and the lighting is focused on the man's face and the screen. The overall mood is professional and focused.

Bolagsstyrning

Företagskultur

Tillvägagångssätt

Företagskultur är en central fråga för Benify, 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.

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

- Code of Conduct
- Medarbetarhandbok
- Information- och dataskyddspolicy
- Antikorrptionspolicy
- 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 Benifys koncern.



TARGET AND PROGRESS

AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Code of Conduct			
Säkerställa att alla anställda är medvetna om Benifys Code of Conduct.	100% av alla nyanställda ska genomföra utbildning inom Code of Conduct.	Målet är uppnått. 100% av alla nyanställda genomförde utbildningen.	
	80% av alla aktiva medarbetare genomför den årliga Code of Conduct- utbildningen.	Målet är uppnått. 83% av alla aktiva medarbetare genomförde utbildningen.	
Skydda visselblåsare			
Skapa en kultur av transparens och ansvarstagande.	100% av alla nya anställda genomföra e-learning om visselblåsartjänst vid onboarding.	Målet är uppnått. 100 % av alla nya anställda utbildningen.	
	100% av rapporter från visselblåsare ska bekräftas inom 5 dagar och utreds inom 30 dagar.	Målet är uppnått. Samtliga rapporterade ärenden bekräftades inom 5 dagar utreddes inom 10 dagar.	
Mot korruption och mutor			
Säkerställ nolltolerans mot korruption, mutor eller oetiska handlanden i enlighet med nationella lagar samt internationella standarder.	Inga bekräftade incidenter av korruption eller mutor.	Inga rapporterade incidenter.	
	100% av incidentrapporter bekräftas inom 5 dagar och utreds inom 30 dagar efter mottagande.		
Business continuity			
Vidareutveckla vårt ledningssystem i enlighet med internationella ISO-standarder, med focus på systematiska förbättringar.	Bibehålla samtliga befintliga ISO-certifieringar.	Samtliga ISO-certifieringar har bibehållits.	
	Erhåll certifiering enligt ISO 14001 och ISO 9001.	Målet är uppnått. Certifiering enligt ISO 14001 och ISO 9001 har erhållits.	
	Genomföra årliga tester av alla Business continuityplaner.	Samtliga kontinuitetsplaner testades framgångsrikt och motståndskraften har bedömts.	

Code of Conduct

Benify Code of Conduct 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.

Code of Conduct 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 obligatorisk 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.

Benify Code of Conduct förvaltas av Chief People and Culture Officer och godkänns av Chief Executive Officer, som har det övergripande ansvaret för att observera att detta efterföljs.

Under 2024 har vi genomfört flera uppdateringar av informationen till medarbetarna samt intranätet för att säkerställa en tydlighet och förståelse för våra interna policys.

Alla våra nyanställda har genomfört utbildningen om vår Code of Conduct och 83% av alla aktiva medarbetare har genomfört den årliga utbildningen.

Skydd för visselblåsare

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

Information om tjänsten inklusive kontaktuppgifter via webb och telefon, finns tillgänglig på båda intranät och vår externa webbplats. Tjänsten är helt oberoende från Benify och garanterar fullständig anonymitet – inga IP-adresser spåras och rapporter kan inte kopplas till enskilda individer. Visselblåsare kan även välja att få uppdateringar om sitt ärende via e-post, där full sekretess alltid upprätthålls. Vi har ett tydligt åtagande att skydda personer som rapporterar oegentligheter från repressalier. Detta är fastställt i Benify Code of Conduct och en viktig del av vårt interna kontrollsystem.

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. Under 2024 inkom två rapporter via vårt visselblåsarsystem. Båda ärendena utreddes inom 10 arbetsdagar, och inget av dem ansågs uppfylla den formella juridiska definitionen av ett visselblåsarärende, men båda rapportörerna erbjöds fortsatt utredning som formella klagomål.

Vi kan även bekräfta att inga böter, sanktioner eller skadestånd relaterade till sociala eller mänskliga rättigheter har betalats under året.

Samtliga nyanställda har genomfört utbildning gällande visselblåsarfunktionen och 83% av våra aktiva medarbetare har genomfört den årliga utbildningen i visselblåsning.

Mot korruption och mot mutor

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

Vi har identifierat vissa funktioner inom organisationen med förhöjd risk för korruption, inklusive Ekonomi, Juridik, Försäljning och Customer Success, på grund av deras kontakt med externa intressenter och ansvar för kritiska finansiella beslut.

Inga fall av korruption eller mutor identifierades eller rapporterades i Benifys egna verksamhet eller i värdekedjan under 2024. Inga böter eller sanktioner har utfärdats.

För information om de rutiner som finns för att förebygga och upptäcka korruption eller mutor i vår leverantörskedja, se avsnittet "Process för hantering av leverantörer".

Business continuity

Benifys 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.

Benify är stolta över att ha erhållit ISO-certifieringarna 14001 och ISO 9001 under året samt att ha upprätthållit samtliga ISO-certifieringar från tidigare år. En fullständig lista över våra ISO-certifieringar är presenterade på nästa sida:



Benifys kontinutetsplaner testas årligen, för att bedöma och förbättra Benifys 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 informationssäkerhetshanterings-system (ISMS) för att skydda organisatorisk data och säkerställa efterlevnad av bästa praxis för säkerhet.	29 december 2016	Chief Information Security Officer
 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	Chief Information Security Officer
 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	Chief Information Security Officer
 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 Operations
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	Head of Operations
ISO 14001	Anger ramverket för ett Environmental Management System (EMS) för att förbättra miljöprestanda, säkerställa efterlevnad av miljölagstiftning och stödja hållbarhetsinitiativ.	5 april 2024	Chief People and Culture Officer

Supply chain management

Leverantörskategorier

Benifys leverantörer kategoriseras enligt följande huvudkategorier:

- **Direktleverantörer:** Leverantörer som levererar varor och tjänster direkt till Benify.
- **Förmånsleverantörer och partners:** Leverantörer som bidrar med innehåll eller funktionalitet till Benify-plattformen.
- **Marketplaceleverantörer:** Leverantörer till vår marknadsplatsfunktion där våra användare får tillgång till exklusiva erbjudanden och rabatter.

Benify hanterar för närvarande nära 3 000 relationer med förmånsleverantörer och partners, samtliga förpliktiga att följa, Benify Supplier Code of Conduct. Risker för avvikelser mot Benify Supplier Code of Conduct hanteras genom vår leverantörshanteringsprocess som beskrivs nedan.

Process för hantering av leverantörer

Benifys process för hantering av våra leverantörer, gäller samtliga direktleverantörer och förmånsleverantörer och partners:

1. Leverantörsbedömning

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

- Bekräfta efterlevnad av Benify Supplier Code of Conduct
- Registrering för F-skatt och moms
- Intyg för relevant kompetens, certifiering eller utbildning
- Lämplig ansvarsförsäkring
- Medlem i branschorganisationer och följa dess etiska regler och standarder (om tillämpligt)
- Ifyllt KYC-formulär (inte krav för alla leverantörer)
- God kreditvärdighet och dokumenterad affärshistorik

2. Riskbedömning

Alla förmånsleverantörer och partners 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 Benify Supplier Code of Conduct genomför Benify planerade, och slumpmässiga, revisioner baserade på leverantörens risknivå.

- Planerade revisioner: fokus på leverantörer med medel eller hög risk.
- Slumpmässiga revisioner: sker för att verifiera kontinuerlig efterlevnad.

Som del i revisionen fyller leverantören i ett hållbarhetsformulär, där de redogör för sina ESG-policies och prestationer. Bedömning inkluderar exempelvis klimatpåverkan, arbetsförhållanden samt rutiner för anti-korruption. 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.

Betalningspraxis

Benify säkerställer att betalningar till leverantörer sker enligt avtalade villkor, oavsett leverantörens storlek eller omsättning.

	DIREKTLEVERANTÖRER	FÖRMÅNSLEVERANTÖRER OCH PARTNERS
Standardbetalningsvillkor	30 dagar	50 dagar
Andel betalningar som följer standardbetalningsvillkor	95%	100%
Antal pågående rättsprocesser för sena betalningar	0	0

I Sverige hanterar Benify transaktionsflöden för kunder genom sin plattform. Anställda hos anslutna arbetsgivare kan ta del av kvalitetsförsäkrade förmåner såsom företagscyklar, livsstilsförmåner och hälsoprogram som täcker fysisk, mental och finansiell hälsa.

Efter att en anställd gjort ett köp utfärdar Benify en utgiftsfaktura till arbetsgivaren och självfakturerar på uppdrag av leverantören. Betalningar mellan anställd, arbetsgivare och leverantör koordineras, där Benify reglerar leverantörens skuld när arbetsgivarens betalning mottagits. Förlängda betalningstider för förmånsleverantörer och partners beror på att Benify väntar på kundens betalning innan leverantörer betalas.



MÅL OCH RESULTAT

AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Efterlevnad av Benify Supplier Code of Conduct			
Efterlevnad av Supplier Code of Conduct	Ta fram en lista på egna leverantörer som vi föredrar. Utveckla en modell för riskbedömning och revision av egna leverantörer samt förmånsleverantörer och partners.	En koncerngemensam lista över föredragna egna leverantörer är framtagen. En riskbedömningsmodell och tillhörande process för revision har utvecklats och implementerats för både egna leverantörer och förmånsleverantörer/partners.	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

Efterlevnad av Benify Supplier Code of Conduct

Benify Supplier Code of Conduct är obligatoriskt integrerat i våra avtal med förmånsleverantörer och partners.

Under 2024:

- Utarbetade vi en lista över föredragna egna leverantörer, tillämplig för alla juridiska enheter i koncernen.
- Beslutades att samtliga egna leverantörer från och med 2025 måste bekräfta efterlevnad av vår Supplier Code of Conduct.
- Lanserade vi en koncerngemensam process för leverantörshantering som gäller såväl egna leverantörer som kontrakterade förmånsleverantörer och partners. Den bygger på principer om transparens, riktminimering och kontinuerlig förbättring och beskrivs närmare under avsnittet *Process för hantering av leverantörer*.

Som en del av vår nya riskbedömning, som initierades under det fjärde kvartalet 2024, genomfördes revisioner av våra tio största egna leverantörer. Inga avvikelser mot våra krav identifierades i dessa revisioner.

Teknologisk innovation och användarupplevelse

Tillvägagångssätt

Benifys uppdrag är att leverera teknik som hjälper arbetsgivare att bli exceptionella. Genom utveckling av vår plattform stärker vi bandet mellan arbetsgivare och anställda och gör det därigenom även möjligt för organisationer överallt att investera i, och engagera, sina medarbetare. Vi strävar efter att utveckla branschledande funktionalitet som är anpassad efter användarnas behov, och säkerställer enkelhet, effektivitet och tillgänglighet.

Benifys tillvägagångssätt för att skapa en exceptionell användarupplevelse bygger på att designa innovativa lösningar som minimerar manuellt arbete och reducerar behovet av support.

MÅL OCH RESULTAT

AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Utveckling av relevant branschledande funktionalitet			
	Produktplanen ska vara ett levande, strategiskt dokument som kontinuerligt uppdateras utifrån förändrade behov och prioriteringar. Möjliggöra AI inom Benify-plattformen för att på så sätt öka kundernas effektivitet.	Genom produktplanen har vi introducerat: • AI assistenten Beni. • API Connect; och • Analytics.	
Förbättra användarupplevelsen			
Säkerställ att alla produkter är tillgängliga och designade effektivt.	Säkerställa att samtliga produkter är tillgängliga och effektivt designade med hjälp av ett enhetligt design-system. Upprätthåll 100% överensstämmelse mellan UI och kodade komponenter.	Benify tilldelades Red Dot Award 2024 för sitt designkoncept.	
Leverera exceptionell kundsupport			
Genom att säkerställa snabb, effektiv och empatisk kundsupport vill vi bli erkänt ledande inom kundnöjdhet för SaaS-industrin.	Anpassa supportprocesser efter enligt bästa praxis för inkludering och tillgänglighet för att möta olika kundbehov. Minska antalet förfrågningar till kundsupport.	Lansering av "wow service"-initiativet. Antalet supportförfrågningar minskade med 22%.	

Utveckling av relevant branschledande funktionalitet

Benify strävar efter att associeras med användarvänlighet och att erbjuda en marknadsledande upplevelse som resulterar i en enkel, effektiv och smidig hantering av förmåner. Benify möjliggjort flera revolutionerande initiativ för sina kunder.

Under 2024 har följande betydande funktioner lanserats:

- Beni, vår nya AI-assistent, effektiviserar administrationen av komplexa förmånspaket, såsom personliga hälsoförsäkringar, och hjälper organisationer att agera proaktivt baserat på trendanalys kopplad till medarbetares välmående.
- API Connect stärker kundernas konkurrenskraft genom förbättrade integrations- och kommunikationsmöjligheter.
- Analytics har lanserats för både kunder och leverantörer, vilket möjliggör datadrivna beslut i realtid.

Förbättra användarupplevelsen

Genom att designa intuitiva lösningar som minimerar manuellt arbete och minskar behovet av support, stärker vi våra användare samtidigt som vi bidrar till ett mer sömlöst och hållbart digitalt ekosystem. Benify validerar funktionalitet genom hela

utvecklingsprocessen, från koncept till färdig produkt, i nära dialog med kunder och andra intressenter. Denna iterativa process möjliggör förfining av även små men viktiga variationer i funktionalitet. För våra designinsatser tilldelades vi Red Dot Award 2024, ett kvitto på vår höga kvalitetsstandard.

Tillgänglighet säkerställer att digitala produkter och tjänster är användbara för alla, inklusive personer med funktionsnedsättningar såsom syn-, hörsel-, kognitiva eller motoriska nedsättningar. Genom att ta hänsyn till tillgänglighet stödjer vi inte bara inkludering utan förbättrar även användarupplevelsen för alla.

Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) från W3C fastställer internationella standarder för att göra webbplatsinnehåll tillgängligt. Benify-plattformen uppfyller stolt kraven för WCAG 2.1 AA, vilket återspeglar vårt engagemang för att skapa inkluderande digitala upplevelser.

Leverera exceptionell kundsupport

Benify supporttjänster innehåller support för adminanvändare och slutanvändare via e-post, telefon och chatt på flera språk samt under utökade öppettider.

Under 2024 lanserades Beni, en AI-driven supportbot för slutanvändare med djupgående kunskap om Benify-plattformen och personliga insikter om

individuella förmåner, vilket ytterligare har förbättrat användarupplevelsen.

Antalet supportärenden från slutanvändare har minskat med 22% jämfört med föregående år. Förutom designinsatser drar Benify nytta av en direktbetalningsfunktion som introducerades år 2024. Direktbetalningar är ett komplement till löneavdrag vid köp av förmåner för hälsovård som överstiger bidragsbeloppet. Detta innebär att användare kan välja mellan löneavdrag eller direktbetalning via kort och Swish.

Vi introducerade även vårt initiativ "Wow service", med syfte att varje medarbetare ska vara engagerade i att möta, och överträffa våra kunders förväntningar. För att säkerställa att vi lever upp till detta engagemang har team inom olika funktioner definierat vad "Wow service" betyder för teamet och för varje enskild medarbetare. Vår målsättning är att kundfokus ska genomsyra hela organisationen och skapa en upplevelse som överträffar det förväntade i varje kontakt med Benify.

Lifeplan: maximering av pensionsvärde och hållbarhet

Sedan 2007 har Lifeplan varit en pålitlig partner till Benify 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.

Under året 2024 fortsatte Lifeplan att utveckla sin lösning för hållbara fondval genom att erbjuda användare möjligheten att få skräddarsydd rådgivning baserad på en preferens för en viss andel hållbara investeringar i fondportföljen, enligt definitionen i SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation). Under året allokerade Lifeplan 21,3 miljarder SEK – motsvarande 26% av det totala kapitalet – till så kallade mörkgröna fonder (Artikel 9), vilka kännetecknas av att ha ett tydligt hållbarhetsmål. Detta ligger avsevärt över den genomsnittliga marknadsandelen i Europa, som uppgår till 3,4%.



Cybersäkerhet

Tillvägagångssätt

Geopolitiska händelser bidrar till ökade risker för cyberattacker och påverkar våra kunder, vår bransch och samhället i stort. Benify hanterar dessa risker genom en rad proaktiva åtgärder som gör det möjligt för oss att effektivt anpassa oss till föränderliga säkerhetshot. Vi investerar i bred säkerhetsmedvetenhet inom hela organisationen samtidigt som vi stärker specialistkompetens inom nyckelområden för säkerhet. Våra säkerhetsprocesser granskas och förbättras kontinuerligt för att säkerställa att de är effektiva – både internt och ur oberoende externa revisorers perspektiv. Vi ser vikten av att inte bara öka investeringarna i moderna och effektiva säkerhetsverktyg, utan också att säkerställa att dessa används på ett optimalt sätt.

Styrning

Benifys säkerhetsarbete leds av Chief Information Security Officer (CISO) som rapporterar till styrelsen och företagets ledningsgrupp. Regelbundna uppdateringar ges till relevanta intressenter för att säkerställa transparens och ansvarstagande.

Benifys ramverk för säkerhetsstyrning är utvecklat och förfinas i enlighet med ISO 27001-standarden, inklusive kontrollkraven i ISO 27018 och ISO 27701. Benify upprätthåller ett ISO 27001-certifikat, och externa revisioner genomförs årligen för att säkerställa adekvata säkerhetsåtgärder och kontinuerlig förbättring.

Benifys ramverk för säkerhetsstyrning täcker bland annat:

- **Åtkomstkontroll:** säkerställande av principen om minsta privilegium och robusta identitetshantering.
- **Incidenthantering:** upprätthållande av en incidenthanteringsplan som regelbundet testas och förbättras.
- **Datakryptering:** tillämpning av kryptering av känsliga data både i vila och under överföring.
- **Hantering av sårbarheter:** regelbundna bedömningar och penetrationstester för att identifiera och åtgärda sårbarheter.

- **Policy för bedömning av system och leverantörer:** tydliga processer för återkommande granskning av externa system och leverantörer.
- **Säkerhetsmedvetenhet:** löpande utbildning inom cybersäkerhet för anställda, med fokus på nya hot och bästa praxis.

MÅL OCH RESULTAT

AMBITION	MÅL (2024)	RESULTAT (2024)	SDG
Systemtillgänglighet			9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 
Säkra och upprätthålla FPS-systemets tillgänglighet i enlighet med SLA-åtaganden.	Uppnå 99,5% FPS-tillgänglighet varje kalenderkvartal med planerat driftstopp på max 8 timmar per månad.	Mål uppnått. 99,6% tillgänglighet uppnådd varje kvartal.	
Säkerhetssystem			
Säkerställ att varje säkerhetssystem utnyttjas till fullo för den aktuella plattformen.	Samtliga säkerhetssystem ska vara fullt utnyttjade och uppdaterade.	Mål uppnått. Säkerhetssystem som används är fullt optimerat och utnyttjas till sin maximala potential för alla system.	
Säkerhetsmedvetenhet			
Alla anställda bör vara väl informerade om säkerhet och känna sig trygga i att hantera säkerhetsrelaterade frågor.	Införa nytt utbildningsverktyg med allmänna- och funktionsspecifika kurser. Minst 70% av medarbetare ska genomföra utbildningen månatligen med godkänt resultat.	Mål uppnått. Samtliga nyanställda och 81% av alla medarbetare genomförde utbildningen.	

Systemtillgänglighet

För att säkerställa den plattformens tillgänglighet, en viktig del av vår operativa hållbarhet, har vi satt som mål att uppnå 99,5% Full Platform Service (FPS)-tillgänglighet varje kvartal. För att uppnå detta mål använder vi:

- **Proaktiv övervakning:** realtidsövervakning dygnet runt med hjälp av avancerad analys och AI-drivna verktyg.
- **Redundansåtgärder:** geografiskt distribuerade datacenter och failover-mekanismer för att förhindra enkla felpunkter.
- **Planerat underhåll:** schemalagda uppdateringar under perioder med låg trafik för att minimera påverkan på kunderna.

Under 2024 uppnådde vi konsekvent 99,6% FPS tillgänglighet under alla kvartal.

Säkerhetssystem

Att maximera effektiviteten hos våra säkerhetssystem är avgörande för att upprätthålla en robust cybersäkerhetsställning. Vi vill säkerställa att varje säkerhetssystem som används är helt optimerat och utnyttjas till sin fulla potential för vår nuvarande plattform.

Våra huvudåtgärder för att kunna uppnå detta är:

- **Regelbundna systemrevisioner:** genomföra kvartalsvisa granskningar av alla säkerhetsverktyg för att säkerställa korrekt konfiguration och drift.
- **Integration och samverkansförmåga:** säkerställa sömlös integration mellan säkerhetssystem, brandväggar, IDS/IPS, endpoint protection och SIEM-system.
- **Automatisering och AI:** utnyttja AI-driven hotdetektering och automatiserade svar för snabbare motåtgärd.
- **Systemuppdateringar:** kontinuerliga patchar och uppdateringar baserat på aktuella hotbilder.
- **Utbildning:** fördjupad utbildning för IT- och säkerhetsteam inom avancerade systemfunktioner och bästa praxis.

Säkerhetsmedvetenhet

Att bygga en kultur av medvetenhet om cybersäkerhet är en viktig byggsten i vår försvarsstrategi. Vi är medvetna att mänskligt beteende är en kritisk faktor för att minska cybersäkerhetsrisker.

Under 2024 lanserade vi ett nytt utbildningsprogram för säkerhetsmedvetenhet ("Security Awareness Training Program"). Som en del av programmet genomgår alla anställda regelbundna utbildningar, träning och bedömningar av informationssäkerhet och dataskyddspolicies och -procedurer. Utbildningen är månatlig och obligatorisk för alla anställda, den täcker ämnen såsom säkerhetssamtal och phishing-kampanjer.

Att vara medveten om dessa frågor är också en viktig del av onboardingen som alla nyanställda måste genomföra. Under 2024 slutförde 100% av de nyanställda och 81% av alla Benify-anställda framgångsrikt utbildningen.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Flip Lyskamm AB, org.nr 559209-4501.

Uppdrag och ansvarsfördelning

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

Granskningens inriktning och omfattning

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, 4 juni, 2025.

Ernst & Young AB

Anna Svanberg

Auktoriserad revisor





Bilagor

OMRÅDE	ÄMNE	MÅL	FN:S GLOBALA MÅL SOM STÖDS
Miljö	Energiförbrukning och växthusgasutsläpp	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
Miljö	Avfallshantering och farligt avfall	Hantera elektronikavfall och farligt avfall ansvarsfullt genom att främja återanvändning, återvinning och säker avfallshantering i enlighet med miljölagstiftning och –regler.	Mål 12: hållbar konsumtion och produktion
Miljö	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
Samhällsansvar	Informationssäkerhet och dataskydd	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
Bolagsstyrning	Supply Chain Management	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
Bolagsstyrning	Cybersäkerhet	Skydda mot cyberhot för att upprätthålla servicekontinuitet, skydda intressentinformation och stödja företagets motståndskraft.	Mål 9: hållbar industri, innovationer och infrastruktur
Bolagsstyrning	Teknologisk innovation och användarupplevelse	Förbättra digital tillgänglighet och utveckla innovativa, användarvänliga lösningar för att möta föränderliga kund- och samhällets behov.	Mål 9: hållbar industri, innovationer och infrastruktur

FOKUSOMRÅDE	INDIKATOR	FN:S GLOBALA MÅL	2023	2024
Energianvändning och utsläpp av växthusgaser				
Miljö	Scope 1 utsläpp (kgCO ₂ e)		NA	NA
Miljö	Scope 2 utsläpp (kgCO ₂ e) - Marknadsbaserad	13.2		21 438
Miljö	Scope 2 utsläpp (kgCO ₂ e) - Platsbaserad	13.2		83 291
Miljö	Total energiförbrukning (kWh)	7.3, 13.1		568 642
Miljö	Andel förnybar energi (%)	7.2	68%	81%
Miljö	Scope 3 tjänsteresor (kgCO ₂ e)	13.3		356 707
Miljö	Farligt avfall (kg)	12.4, 12.5		234
Regelefterlevnad				
Miljö	Åtal (antal)	16.3	0	0
Miljö	Tillsynsmyndigheters varningar/larm (antal)	16.3	0	0
Miljö	Miljööverträdelser (antal)	16.3	0	0
Miljö	Ekonomiska sanktioner relaterade till ovanstående (SEK)	16.6	0	0

FOKUSOMRÅDE	INDIKATOR	FN:S GLOBALA MÅL	2023	2024
Medarbetarengagemang				
Samhällsansvar	Personalomsättningsgrad (retention) (%)	8.5	87,40%	89,20%
Samhällsansvar	eNPS (-100-+100)	8.5	(+)22	(+)13
Samhällsansvar	Ledarskap (1-10)	8.5	7,9	7,8
Samhällsansvar	Arbetsglädje (1-10)	8.5	7	6,7
Samhällsansvar	Meningsfullhet (1-10)	8.5	7,3	7,1
Samhällsansvar	Autonomi (1-10)	8.5	7,7	7,4
Samhällsansvar	Arbetssituation (1-10)	8.5	7,1	7
Samhällsansvar	Delaktighet (1-10)	8.5	7,8	7,4
Samhällsansvar	Personlig utveckling (1-10)	4.4, 8.5	7,1	7
Samhällsansvar	Teamkänsla (1-10)	8.8	8,2	8
Samhällsansvar	Engagemang (1-10)	8.5	7,3	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	7,5	7,4
Samhällsansvar	Medarbetares förtroende för strategin (1-10)	8.2	8	7,5

FOKUSOMRÅDE	INDIKATOR	FN:S GLOBALA MÅL	2023	2024
Utveckling				
Samhällsansvar	Totalt antal utbildningstimmar i LMS-verktyget (h)	4.3, 8.6		6693
Samhällsansvar	Genomsnittligt antal utbildningstimmar i LMS-verktyget (h)	4.3, 8.6		11,46
Mångfald utifrån kön och ålder				
Samhällsansvar	Andel kvinnor bland medarbetare (%)	5.5, 5.c	52	51
Samhällsansvar	Andel kvinnor i ledande befattningar (%)	5.5	50	56
Samhällsansvar	Andel kvinnor i koncernledningen (%)	5.5	25	25
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 18-25 (%)		7	7
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 26-33 (%)		31	42
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 34-41 (%)		37	31
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 42-49 (%)		16	14
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 50-57 (%)		8	5
Samhällsansvar	Åldersfördelning bland medarbetare 57+ (%)		1	1
Samhällsansvar	Genomsnittlig ålder (år)			35,8

FOCUS AREA	INDICATOR	SDG	2023	2024
Bolagsstyrning				
Bolagsstyrning	Andel aktiva anställda utbildade i Benify Code of Conduct (%)	16.5, 16.6	88	82
Bolagsstyrning	Antal rapporterade visseblåsarärenden	16.6	0	0
Bolagsstyrning	Antal formella klagomål från anställda	16.6	11	9
Bolagsstyrning	Antal bekräftade fall av korruption eller mutbrott	16.5	0	0
Cypersäkerhet och dataskydd				
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	99,80	99,60
Bolagsstyrning	Andel aktiva anställda utbildade i säkerhetsmedvetenhet (%)	9.1		81

