



Hållbarhetsrapport

Cambio Group 2020

INNEHÅLL

VD har ordet	3
Cambio i korthet	4
Vår verksamhet	4
Organisation	4
Våra värderingar	5
Gemensam värdegrund	5
Våra kunder och samarbetspartners	6
Viktiga händelser under året	6
Nyckelfaktorer	6
Hållbart företagande	7
Långsiktig lönsamhet	7
En attraktiv arbetsgivare	7
Våra medarbetares engagemang	7
Nyckelfaktorer från 2019	8
Sund och inkluderande arbetsmiljö	9
Utveckling och lärandet	10
Delaktighet och information	10
Rekrytering av nya medarbetare	11
Jämlikhet och mångfald	11
Arbetsmiljö och arbetsförhållanden	11
Rekrytering	11
Löner	11
Utbildning och kompetensutveckling	11
Sexuella trakasserier	11
Föräldraskap	12
Hälsa och balans	13
Nyckelfaktorer från 2019	13
Affärsetik och transparens	14
Affärsetik	14
Uppförandekod	14
Grundläggande lagar och regler	14
Samverkan med leverantörer och partners	15
Kontinuerligt miljöarbete	16
Miljöledningssystem	16
Riktlinjer för våra medarbetare	17
Green Teams	17
Miljömål	17
Ansvar	18
FN:s globala mål	19

VD HAR ORDET

Som ett ledande produkt- och tjänsteföretag inom området e-hälsa är det självklart för oss att ta vårt ansvar för att bidra till en hållbar utveckling. Vårt hållbarhetsarbete är fokuserat på de områden där vi, genom vårt företag, bäst kan bidra och det har blivit en alltmer central del i vårt sätt att bedriva vår verksamhet och vår affär.

Vi har kontinuerligt utökat vårt arbete med att identifiera hållbarhetseffekter och den här rapporten beskriver hur vi arbetar med de hållbarhetsrelaterade frågor som är relevanta för Cambios medarbetare, våra kunder och andra viktiga intressenter.

Under kommande år är vår ambition att fortsätta utveckla hållbarhetsarbetet och det är helt i linje med vårt uppdrag att vara en attraktiv arbetsgivare och en långsiktig partner till våra kunder.

Som mjukvarubolag kan vi, genom våra produkter och tjänster, inte bara addera affärsvärde, utan även bidra till samhällsnytta och goda effekter på miljön. Med utgångspunkt i vår mission att möjliggöra för våra kunder att leverera framtidens vård och omsorg, och med kraft av digitaliseringens möjligheter är vi kontinuerligt med och bidrar till ett mer hållbart samhälle. Inte minst genom teknik, lösningar och verktyg som kan minska resursanvändning och utsläpp.

Jag är stolt över det arbete vi tillsammans gör inom Cambio för att upprätthålla och stärka vår position som ett långsiktigt hållbart företag. Under 2019 har vi haft en fortsatt positiv utveckling; god tillväxt för våra tjänster och produkter, stabilitet i vår ekonomi, ökad medarbetarnöjdhet och en förflyttning i vårt miljöarbete.

En utmaning i vår bransch är den rådande kompetensbristen. Att kunna erbjuda goda arbetsvillkor, utvecklande uppdrag samt en sund och inkluderande företagskultur är därför avgörande för att behålla medarbetare och attrahera nya. Jag är därför extra glad över den utmärkelse vi fick under året som en av Sveriges bästa arbetsplatser.

Det och mycket mer kan du läsa om i denna rapport som summerar de insatser vi genomfört inom ramen för vårt hållbarhetsarbete.

Peter Gille
CEO, Cambio



CAMBIO I KORTHET

VÅR VERKSAMHET

Sanolium Group Holding AB äger sedan 19 februari 2019 Cambio-koncernen, en produkt- och tjänstekoncern inom området e-hälsa. Cambio är en av de största leverantörerna av journalsystem i Norden med användare vid sjukhus, vårdcentraler och specialistenheter. Visionen är ett heltäckande IT-stöd för hela vård- och omsorgskedjan.

Den största produkten är COSMIC, ett av Nordens största journalsystem inom sjukvården. Inom koncernen finns även besläktade verksamhetsgrenar. Cambio Viva är ett IT-stöd för kommuners dokumentation kring arbetsprocesser och arbetsflöden inom omsorg och hälso- och sjukvård. Cambio CDS är ett datoriserat kliniskt beslutsstöd som kombinerar patientspecifika uppgifter med regelverk baserade på medicinsk evidens för att fånga upp riskfaktorer och ge bästa möjliga vård för patienten. Cambio CIS består av ett antal

produkter utvecklade specifikt för intensivvårdsenheter, anestesiologiska avdelningar och för forskning. Cambio CIS ger klinisk personal en omfattande patientcentrerad dataöversikt och snabb tillgång till exakt och tvärgående data. Cambio-koncernens affärsmodell bygger i huvudsak på försäljning av licenser, underhåll samt produktrelaterade konsulttjänster.

ORGANISATION

Sanolium Group Holding AB ägs till ca 80 % av Innovation Holdco Ltd (org nr 11182659) som tillhör Investcorp, ett globalt investmentbolag som investeringar i företag med stark tillväxtpotential och en stark position i sin respektive bransch. Övriga ca 20 % ägs huvudsakligen av medarbetare och intressenter. Cambio-koncernen har i dag runt 700 medarbetare med totalt sju kontor i Sverige, Danmark, England och Sri Lanka.





TRUST

PÅ CAMBIO HAR VI TILLIT TILL VARANDRAS KOMPETENS OCH VÅRA KUNDER SKA KÄNNA FÖRTROENDE FÖR OSS SOM SIN LÅNGSIKTIGA PARTNER.

CARE

PÅ CAMBIO AGERAR VI UTIFRÅN DET BÄSTA FÖR VÅRA ANSTÄLLDA, VÅRA KUNDER OCH FÖR SAMHÄLLET I STORT.

TOGETHER

PÅ CAMBIO HJÄLPER OCH STÖTTAR VI VARANDRA. VI HAR ETT NÄRA SAMARBETE MED VÅRA KUNDER OCH PARTNERS FÖR ATT UPPNÅ VÅRA GEMENSAMMA MÅL.

VÅRA VÄRDERINGAR

Våra grundläggande värderingar - "Trust, Care, Together" – utgör basen för hur vi vill driva vår verksamhet och vägleder oss när vi fattar beslut. De genomsyrar våra tankar och handlingar och skapar en gemenskap på Cambio där människor från olika kulturer och länder och med olika bakgrunder bemöter varandra med ömsesidig respekt och arbetar tillsammans.

Gemensam värdegrund

Under vår årliga medarbetarkonferens 2019 gjordes ett omfattande arbete med att utveckla våra värderingar som resulterade i hur de är formulerade idag. Arbetet startade med att alla medarbetare fick ta del av Cambios historia och hur företaget har utvecklats sedan starten för drygt 25 år sedan. I separata arbetsgrupper jobbade alla vidare med att utveckla företagets gemensamma värdegrund och utforma vilka beteenden som ska vara kopplade till våra värderingar. Arbetsgrupperna leddes av utvalda interna ambassadörer i samarbete med en extern facilitator. De underlag som skapades godkändes av Cambios ledning och blev därmed grunden för hur värderingarna är definierade idag och hur företaget kontinuerligt ska arbeta utifrån dem.

VÅRA KUNDER OCH SAMARBETSPARTNERS

Cambios kunder är främst kommuner, regioner och sjukhus. Kunderna återfinns i Sverige, Danmark, Island, Storbritannien, Färöarna, Grönland, Island och Nya Zeeland.

För Cambio är det viktigt att vara en aktiv del i e-hälsans ekosystem. Vi har ett flertal

strategiska partners som genom sina produkter eller tjänster är viktiga leverantörer till våra kunder. Ofta samarbetar vi genom att integrera våra partners produkter med våra system. Detta leder till en än mer sammanhållen vårdkedja och ett smidigare arbetssätt för användarna.

VIKTIGA HÄNDELSER UNDER ÅRET

EFTER ATT I DECEMBER 2018 HA VUNNIT DEN S K SUSSA-UPPHANDLINGEN HAR ETT IMPLEMENTATIONSPROJEKT INLETTS I SAMARBETE MED DE FEM REGIONER SOM DELTOG I UPPHANDLINGEN.

CAMBIO-KONCERNENS NIO STÖRSTA KUNDER HAR GETT EN AVSIKTSFÖRKLARING OM ATT INVESTERA CA 500 MSEK I STRATEGISK VIDAREUTVECKLING AV COSMIC UNDER DE KOMMANDE ÅREN.

I JULI FÖRVÄRVADE KONCERNEN DET DANSKA MJUKVARUBOLAGET DAINTEL VARS IT-LÖSNINGAR VÄL KAN INTEGRERAS MED COSMIC OCH SOM KOMPLETTERAR PRODUKTPORTFÖLJEN.

I SEPTEMBER EMITTERADE KONCERNEN EN FÖRETAGSOBLIGATION OM 500 MSEK VILKEN MOTTOGS VÄL AV MARKNADEN.

CAMBIO UTSÅGS TILL EN AV SVERIGES BÄSTA ARBETSPLATSER – KOM MED I TOPP 15-LISTAN I KATEGORIN STORA FÖRETAG” (DVS FÖRETAG MED 251+ ANSTÄLLDA I SVERIGE)

NYCKELTAL

Cambio utgör de operativa enheterna under Sanolium AB. Sanolium AB förvärvade Cambio den 20 februari 2019. Alla siffror i () avser jämförbar siffra från förra året. Pro forma för helåret 2019 inkluderar verksamhetens kostnader och intäkter från 1 januari till 20 februari. Pro forma före 2019 avser kostnader och intäkter för verksamheten under perioder före 2019.

Omsättningen uppgick till 518,9 (pro forma 431,9 2018) MSEK, vilket motsvarar en ökning med 20,1%. Justerad EBITDA uppgick till 108,8 (proforma 92,9) MSEK. Justerad EBITDA-marginal uppgick till 21,0%

Pro forma-omsättningen från 1 januari till 31 december 2019 uppgick till 586,1 MSEK, vilket motsvarar en proformatillväxt på 18,4%

18,4%

TILLVÄXT

518,9 MSEK

OMSÄTTNING 20 FEBRUARI – 31 DECEMBER

108,8 MSEK

RESULTAT 20 FEBRUARI – 31 DECEMBER

HÅLLBART FÖRETAGANDE

Ett långsiktigt hållbart företag omfattar arbete med att nå såväl ekonomiska mål, som mål för miljö och socialt ansvarstagande. Den här hållbarhetsrapporten avser en sammanfattning av verksamhetsåret 2019 men belyser även en del insatser som påbörjats för 2020.

LÅNGSIKTIG LÖNSAMHET

Sanolium-koncernen med sitt ägande i Cambio har en stark position på e-hälsomarknaden och tillväxtpotentialen bedöms vara mycket god i både Sverige och internationellt. Det finns ett stort behov inom vård och omsorg att investera i digitaliseringen. Det behovet kommer att finnas under överskådlig framtid vilket skapar en långsiktighet för oss.

Cambio har en uthållig och långsiktig strategi för företagets lönsamhet. Vi har god kontroll på våra intäkter över flera år och en anpassningsbarhet i vår kostnadsstruktur för att kunna möta en variation i kapacitet och efterfrågan.

EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

Medarbetarna är vårt företags främsta tillgång. Deras kompetens, innovationsförmåga och långa erfarenhet inom hälso- och sjukvård är en viktig grund för att förverkliga Cambios vision om att kunna erbjuda ett heltäckande IT-stöd för hela vård- och omsorgskedjan. Med utgångspunkt i vår vision har vi över tid tillsammans uppnått positionen som ett ledande företag inom området e-hälsa.

Konkurrensen om kvalificerade medarbetare är hård. Vi jobbar därför aktivt med arbetsmiljöfrågor för att kunna erbjuda en trygg, hälsosam och inspirerande arbetsplats där våra medarbetare kan utvecklas tillsammans med företaget.

Vi växer kontinuerligt och är nu närmare 700 medarbetare på våra kontor i Stockholm, Linköping, Motala samt Århus och Köpenhamn i Danmark, Reading i England och Colombo i Sri Lanka.



NYCKELFAKTORER FRÅN 2019

664

ANSTÄLLDA

96 %

SVARSFREKVENNS I MEDARBETAR-
UNDERSÖKNINGEN "TRUST INDEX" 2019

84 %

ANDEL SOM ANSER ATT CAMBIO SOM HELHET
ÄR "A GREAT PLACE TO WORK"

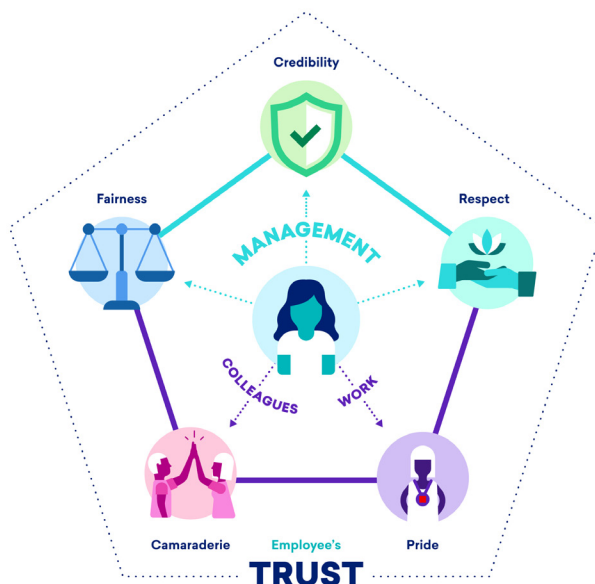
TOPP 15

SVERIGES BÄSTA ARBETSPLATSER
I KATEGORIN "STORA FÖRETAG"
(DVS FÖRETAG MED 251+ ANSTÄLLDA I SVERIGE)

VÅRA MEDARBETARES ENGAGEMANG

Varje år genomförs en global medarbetarundersökning - Trust Index - som baseras på strukturerade processer och metoder från undersökningsföretaget Great Place To Work (GPTW). Medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg för oss att följa upp att vi har en sund och attraktiv arbetsplats med nöjda medarbetare. I undersökningen, som görs anonymt, tar medarbetarna ställning till cirka 60 frågor som kategoriseras utifrån 5 huvudsakliga områden och som sammanfattar hur vårt företag som helhet uppfattas ur ett medarbetarperspektiv.

Våra medarbetare uppvisar starkt engagemang kring undersökningen – svarsfrekvensen uppgick vid senaste mätningen till 96 procent. Vi är också otroligt stolta över resultatet. Efter en sammanfattning av alla delområden anser 84 procent av våra medarbetare att Cambio som helhet är "A Great Place To Work". I kombination med en omfattande utvärdering av vår företagskultur så utsågs vi under året till en av Sveriges bästa arbetsplatser.



The Trust Model© från Great Place To Work.

SUND OCH INKLUDERANDE ARBETSMILJÖ

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för Cambio. Målsättningen med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund arbetsplats som är utvecklande för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Dessutom är det företagets policy att våra medarbetare ska kunna upprätthålla en arbetsmiljö som uppmuntrar ömsesidig respekt, främjar goda relationer mellan medarbetare och är fri från alla former av trakasserier och våld.

Cambio utvärderar löpande företagets insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra ständiga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Arbetets krav skall anpassas till människans förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilda som företaget.

Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att åstadkomma en långsiktig effektiv verksamhet som samtidigt innebär en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår. För att uppnå en arbetsmiljö som motsvarar målet gäller att:

- Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling som t.ex. mobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier
- Ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. Alla medarbetare är skyldiga att, om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla det till sin närmaste chef som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ingå som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Vid behov ska extern expertkunskap anlitas.
- Alla medarbetare ska ges de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets utformning.

- Den enskilde erhåller, så långt det är möjligt, utvecklande och stimulerande arbete där tillfälle till omväxling och variation tas tillvara samt ges ansvar efter sina egna förutsättningar.
- Ansvarsfördelning och befogenheter är klart formulerade och kända.
- Såväl interna som externa resurser nyttjas för att spåra och värdera risker samt för att ge förslag till åtgärder.
- Konkreta åtgärdsprogram och projekt för arbetsmiljöarbetet upprättas, genomförs och utvärderas.



Utveckling och lärandet

Cambio uppmuntrar och stödjer kontinuerlig kompetensutveckling och vill erbjuda alla medarbetare möjlighet till personlig och professionell utveckling. Området täcker ett stort spektrum och det finns en rad olika insatser som bidrar till utveckling och lärande i verksamheten – allt från ledarskapsutbildningar och karriärfrämjande aktiviteter till onlineträningar, specifika kurser och onboardingprogram för nya medarbetare. Strategin att erbjuda kontinuerlig utveckling är koncernövergripande men utförandet kan variera mellan länder. Cambio har arbetat för att vidareutveckla kompetensutveckling på flera sätt, bland annat genom:

- Införandet av ett koncerngemensamt ledarskapsprogram som erbjuds alla chefer på Cambio
- Karriärstödande program för alla medarbetare, "Performance Review", för att fånga upp behov av utveckling och stöttning för den enskilde medarbetarens karriär
- Specifik budget för alla medarbetare vad gäller externa utbildningar såsom nya tekniker och verktyg
- Tillgång till professionell coaching vid behov

Delaktighet och information

Majoriteten av våra medarbetare vill och känner att de bidrar till utveckling i samhället och i hälso- och sjukvården, vilket tydligt har framkommit i GPTW-undersökningarna. Gemensamt för många är att vi tycker att våra jobb är meningsfulla och fulla av syften. Information är ett viktigt verktyg för att våra medarbetare ska känna sig delaktiga och Cambio arbetar aktivt för att ha en informationsrik kultur. Bland annat genomförs följande aktiviteter:

- Inspirerande "storytelling" tillgängliggöras varje vecka via interna informationskanaler
- Medarbetarträffar och Kick-offs för att stärka teamkänsla
- Kontinuerliga avdelningsträffar
- One-on-One-meetings mellan chef och medarbetare



- Årliga konferenser för alla medarbetare – ofta med inslag av inspirerande seminarier och externa föreläsare
- Återkommande event tillsammans med Cambios kunder, samarbetspartners, teknikpartners som bidrar till inspiration utifrån ett externt perspektiv
- Global Virtual Meeting - ett kommunikationsforum som genomförs varje kvartal
- Work For Food – ett koncept för kompetensväxling där medarbetarna själva väljer ämne och arrangerar upplägg och Cambio bjuder på lunch
- Mentorsprogram – yngre medarbetare får stöttning av mer seniora medarbetare
- Programmet Reverse Mentorship - yngre medarbetare fungerar som mentorer till mer seniora personer ur ledningen
- Implementation av Office 365 i hela organisationen för att alla ska få tillgång till relevanta och användarvänliga verktyg som underlättar informationsdelning
- Veckobrev från CEO, "In the head of our CEO" – uppdaterad information via mail, Yammer eller annan intern informationskanal som alla har tillgång till
- Övriga medarbetaraktiviteter – Cambio stöttar initiativ där medarbetare kan träffas och utbyta information eller bara umgås socialt

Nyckelfaktorer från 2019

9,6 %

PERSONALOMSÄTTNING

39,45 ÅR

MEDELÅLDER

4 ÅR

GENOMSNITTLIG ANSTÄLLNINGSTID

1,6 %

SJUKFRÅNVARO

71%

KVINNOR I LEDANDE BEFATTNINGAR

* Observera att nedan nyckeltal avser Sverige. Mätning för hela koncernen kommer att sammanställas kommande period.

Rekrytering av nya medarbetare

Konkurrensen om kvalificerade medarbetare är stor. För att möjliggöra fortsatt tillväxt är det avgörande att ha en tydlig strategi för rekryteringsarbetet och därtill erbjuda etablerade processer som stöd. Cambio har vidareutvecklat rekryteringsprocessen från att tidigare hanterats av ledare och chefer till att övergå till mer strukturerade metoder. Cambio har genomfört bland annat:

- Infört ett nytt rekryteringssystem
- Anställt en rekryterare som stöttar ledare i hela rekryteringsprocessen
- Etablerat ett program för Young Professionals för att attrahera yngre medarbetare – programmet har genomförts fem gånger, och senaste omgången antogs ca 20 unga förmågor
- Skapat tydliga rutiner för onboarding-program för nya medarbetare

Jämlikhet och mångfald

Cambios övergripande målsättning är att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i hela vår verksamhet. Detta gäller för alla våra arbetsplatser och alla nivåer inom företaget.

Kvinnors och mäns villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska vara lika inom hela företaget och ska inte vara beroende av kön eller ursprung. En jämställd arbetsplats är attraktiv för både kunder och medarbetare.

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden

Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska anpassas så att såväl kvinnor som män kan arbeta på samtliga positioner inom företaget. Vi främjar kompetensutveckling och intern rörlighet i syfte att utveckla såväl individer som verksamhet.

För att uppnå våra mål gör vi kontinuerliga uppföljningar på:

- Fördelning kvinnor och män vad gäller sjukfrånvaro och avdelning
- Fördelning kvinnor och män vad gäller ledande positioner

Rekrytering

Vår utgångspunkt är att en jämn fördelning mellan kvinnor och män ska eftersträvas. Det innebär att de arbetsgrupper som inte har nått en 60/40-fördelning ska arbeta aktivt för att nå en jämnare könsfördelning. Detta gäller för alla våra arbetsplatser och alla nivåer inom företaget. För att uppnå detta bör vi:

- beakta könsaspekten, d.v.s. prioritera underrepresenterat kön vid lika meriter
- se till att intervjugrupperna är sammansatta av både kvinnor och män

Som en långsiktig målsättning strävar vi efter att kunna göra urvalsprocessen neutral; dvs ansökningar rensade på köns- och ursprungsidentifikation.

Löner

Vår utgångspunkt är att löneskillnader beroende på kön inte ska förekomma. Vi genomför årlig lönekartläggning enligt Diskrimineringslagens bestämmelser för att kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, samt bedöma om ev. löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. De skillnader som inte kan förklaras med annat än kön ska åtgärdas.

Utbildning och kompetensutveckling

En generell målsättning är att det ska finnas likvärdiga utbildnings- och kompetensutvecklingsmöjligheter för både kvinnor och män. Dessutom ska utbildningsinsatserna präglas av ett jämställdhetsperspektiv. För att uppnå likvärdiga möjligheter bör vi:

- sprida kunskap om jämställdhetsperspektivet vid utbildning och kompetenshöjande åtgärder
- prioritera underrepresenterat kön vid urval till ledarskapsutbildningar eller andra kompetenshöjande åtgärder för att utjämna könsfördelningen inom högre befattningar

Sexuella trakasserier

En självklar utgångspunkt är att ingen ska

utsättas för sexuella trakasserier. Det innefattar även att ingen ska behöva känna sig kränkt eller känna obehag på grund av uttalanden, bilder eller text i någon form på arbetsplatsen. För att säkerställa att sexuella trakasserier inte förekommer:

- utbildar vi chefer i att aktivt motverka uppkomst av sexuella trakasserier, samt hur de ska agera vid misstanke om förekomst
- sprider information om företagets riktlinjer mot sexuella trakasserier

Föräldraskap

Vi ska på olika sätt underlätta för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbetsliv. Vårt mål är att arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras ansvar som föräldrar. Det gäller arbetstider, personalkonferenser, sammanträden, utbildning och resor. Av särskild vikt är att både kvinnor och män ges full möjlighet att vara föräldralediga eller ta ut ledighet för vård av barn. Vi uppnår våra mål genom att:

- ge de som är föräldralediga tillgång till information och utbildning under frånvarotiden
- vid tjänstetillsättningar se föräldraledighet som en merit
- i möjligaste mån anpassa förläggning av möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov
- kompletterande ersättning upp till 80% av lönen för våra medarbetare som är föräldralediga





Hälsa och balans

På Cambio sätter vi stort värde på våra medarbetares balans mellan arbete och privatliv. Det är viktigt för oss att människor har en viss frihet i sitt dagliga schema för att möjliggöra personliga och familjerelaterade frågor att passa in i deras liv. Frihet under ansvar och fokus på individen är viktiga grundstenar för vår förmåga att behålla befintliga medarbetare och attrahera nya. Detta innebär att vi står bakom möjligheten att:

- Ha en flexibilitet i arbetstid och val av arbetsplats
- Frihet i hur arbetsuppgifter planeras och läggs upp

Alla medarbetare har teknisk kompetens och verktyg för att kunna ha en flexibilitet i sitt dagliga arbete; Vi förser våra medarbetare med mobiltelefon, bärbar dator och VPN-anslutning. Alla medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån när det behövs.

Cambio uppmuntrar även en hälsosam,

hållbar och aktiv livsstil. Alla medarbetare erbjuds exempelvis ett årligt Friskvårdsbidrag om 5 000 kronor (inkl. moms) per kalenderår. Bidraget kan användas för friskvårdsaktiviteter som är godkända enligt gällande lagar och föreskrifter. Syftet med Friskvårdsbidraget är att främja bättre hälsa, fysisk kondition, styrka och / eller avkoppling.

Övriga hälsofrämjande insatser som Cambio erbjuder sina medarbetare är exempelvis:

- Sjukförsäkring som täcker både rådgivning och behandling
- Mötestider som kan passa alla – målsättningen är att inga möten planeras innan 09.00 eller efter 16.00
- Löpande kontroll för ergonomiska arbetsplatser – genomförs av erkända ergonomikonsulter och vid behov erhåller medarbetare extra hjälpmedel för att förebygga arbetsrelaterade skador
- CPR-träning på alla kontor

AFFÄRSETIK OCH TRANSPARENS

Affärsetik

Cambio har en affärsetikpolicy som syftar till att ge vägledning om hur medarbetare, samarbetspartners, kunder och andra intressenter bör hanteras på ett lagligt, rättvist och etiskt sätt. Policyn ska också ge Cambios medarbetare vägledning om eventuella etiska dilemman som kan uppstå i deras dagliga arbete. Cambio strävar alltid efter att upprätthålla en hållbar tillväxt, vilket innebär att vi är ett ansvarsfullt företag, affärspartner, arbetsgivare och intressent. Cambio kommer alltid att följa gällande lagar och regler inom vår bransch, men det är lika viktigt att följa de etiska normer som vi har fastställt.

Samarbetet mellan arbetsgivaren och medarbetarna bygger på ömsesidig lojalitet och tillit. För den enskilde medarbetaren innebär detta att ta ansvar för sin yrkesmässiga identitet och rykte, i förhållande till både sina kunder och arbetsgivare. Alla medarbetare ska, i alla situationer, arbeta utifrån följande gemensamma riktlinjer:

- Cambio bör drivas inte bara med lönsamhet utan också god etik
- Vårda mångfald och tillväxt bland våra medarbetare
- Upprätthålla en ärlig och öppen dialog mellan alla intressenter (medarbetare, kollegor, kunder, myndigheter med flera)
- Garantera produktsäkerhet och kvalitet
- Sträva efter organisk, social och ekonomisk hållbarhet
- Visa öppenhet och ärlighet i alla affärsrelationer

Det är såväl medarbetarnas som ledningens ansvar att säkerställa att företagets affärsetiska riktlinjer efterlevs. Alla medarbetare uppmanas och förväntas rapportera om inte riktlinjerna följs. För att mer i detalj beskriva vad som ingår i dessa riktlinjer har ges här några förtydligande punkter:

- Cambio tar avstånd från alla typer av korruption, mutor och otillbörlig påverkan. I vår uppförandekod finns riktlinjer för hur arbetet mot antikorruption bedrivs.
- Det får inte finnas några former av olagliga

prisgarantier, karteller, missbruk av marknadsdominans eller andra former av olaglig verksamhet

- Det får inte finnas några former av diskriminering på grund av etniskt eller nationellt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, ålder, religiös övertygelse eller politiska åsikter
- Cambio och dess medarbetare får inte acceptera eller erbjuda mutor eller obehörig ersättning av något slag
- Gåvor, måltider och underhållning som erbjuds Cambio eller dess medarbetare ska vara rimliga och acceptabla samt diskuteras med närmsta chef
- Medarbetare ska inte delta i aktiviteter som kan leda till konflikter mellan medarbetarens personliga intressen och företagets affärsintressen
- Konfidentiella affärsrelationer och konfidentiell information inom Cambio och mellan företaget och dess olika intressenter ska skyddas av medarbetarna på lämpligt sätt
- Medarbetare ska inte bedriva någon konkurrerande affärsverksamhet

Uppförandekod

Cambio är och vill vara en ansvarsfull arbetsgivare. Verksamheten ska hanteras med respekt och hänsynstagande till mänskliga rättigheter, till människors säkerhet och hälsa samt till miljön. Det är såväl medarbetarnas som ledningens ansvar att säkerställa att företagets uppförandekod efterlevs. Koderna ger Cambio en vägledning om hur vi ska uppföra oss i olika situationer. Den skyddar oss och visar var gränsen går mellan lämpligt och olämpligt uppförande. Alla medarbetare uppmanas och förväntas rapportera om inte uppförandekoden följs. I kommande stycke om lagar och regler följer ett utdrag ur Cambios uppförandekod.

Grundläggande lagar och regler

Cambio ska respektera lagar och regler oavsett var verksamheten bedrivs. Cambio ska respektera de grundläggande mänskliga rättigheterna och



internationella arbetsstandarder såsom dessa framställs i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och i den Internationella Arbetsorganisationens (ILO:s) kärnkonventioner.

Detta innebär till exempel:

- Att Cambio inte accepterar barnarbete i någon form. Om inte lokal lagstiftning föreskriver en högre åldersgräns, ska ingen som inte uppnått åldern för slutförd obligatorisk grundskola eller är yngre än 15 år anställas (eller 14 år om den nationella lagstiftningen så tillåter).
- Att Cambio inte accepterar tvångsarbete eller ofrivilligt arbete. Det gäller såväl slavarbete som påtvingat arbete i fängelse eller arbete i övrigt mot någons vilja eller eget val.
- Att Cambio rekryterar och behandlar sina medarbetare på ett sätt som inte är diskriminerande avseende kön, ras, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, socialt eller etniskt ursprung.
- Att Cambio värdesätter mångfald och främjar rättvis behandling och lika villkor vid rekrytering, lönesättning, fortbildning och befordran hos anställda oavsett ras, religion, politisk uppfattning, kön, ålder,

nationalitet, sexuell läggning, civilstånd eller handikapp.

- Att ingen anställd vid Cambio utsätts för kroppslig bestraffning eller fysiska, sexuella, psykologiska eller verbala trakasserier eller övergrepp.
- Att Cambio respekterar medarbetares rätt att organisera sig fackligt. Alla medarbetare har således rätt att utöva sin lagliga rätt att bilda, gå med i eller avstå från att gå med i fackliga organisationer. Det är således inte heller acceptabelt det vidtas disciplinära eller diskriminerande åtgärder mot arbetstagare som organiserar sig eller ansluter sig till en organisation för att på ett fredligt sätt tillvarata sina rättigheter.

Samverkan med leverantörer och partners

Cambios kontakter med affärspartners kännetecknas av opartiskhet och följer god affärs sed. Cambio garanterar våra affärspartners integritet i fråga om affärshemligheter och alla andra sekretessbelagda affärsrelaterade uppgifter som vi tar del av i affärsverksamheten. Cambio ska inte erbjuda affärspartner några belöningar eller fördelar i övrigt. Inte heller får Cambios medarbetare ta emot gåvor eller ersättningar från utomstående i en affärsrelation.

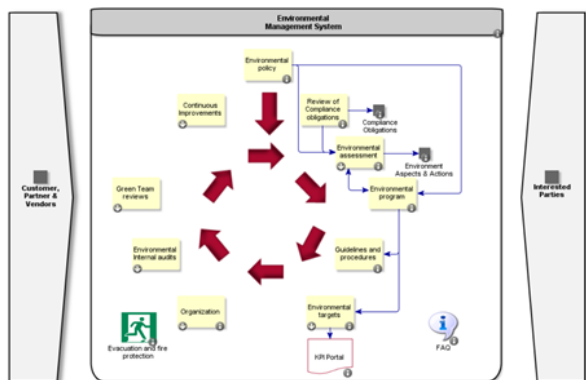
KONTINUERLIGT MILJÖARBETE

En av vår tids viktigaste frågor är att begränsa klimatförändringarna. Med den medvetenhet som finns om allvaret i klimatförändringarna finns det idag inget företag i någon bransch som kan undvika att ta sitt ansvar. Digitaliseringen spelar en viktig roll i omställningen till hållbara affärsmodeller och att bryta sambandet mellan utsläpp och tillväxt.

Cambio är ett mjukvaruföretag som tillhandahåller e-hälsolösningar och även om vår typ av verksamhet inte har betydande påverkan på miljön är vårt ansvar att effektivisera vår verksamhet och minska de utsläpp som verksamheten genererar. Gällande regler på miljöområdet ska alltid följas och varor och material som kan medföra miljö- och hälsorisker ska undvikas. Vi kan också bidra med insatser i våra kunders verksamheter och ge råd hur de genom digitalisering kan minska sin klimatpåverkan.

Miljöledningssystem

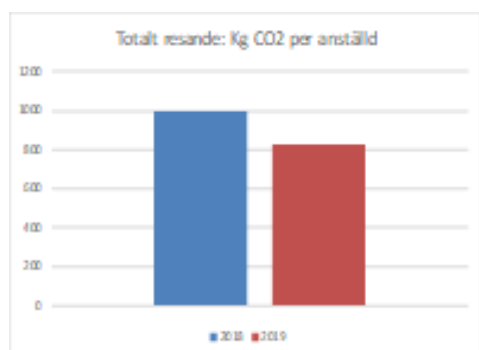
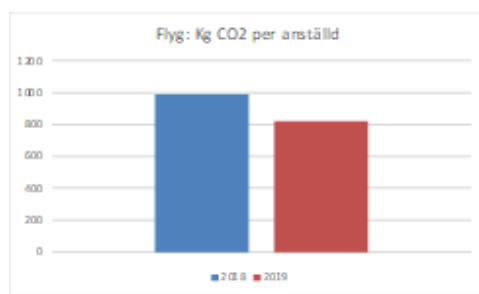
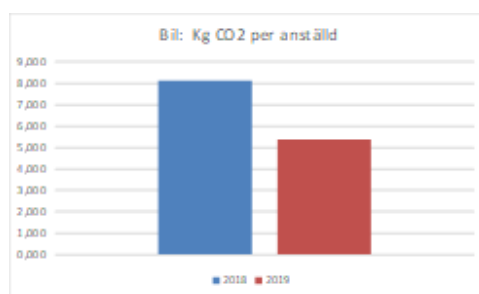
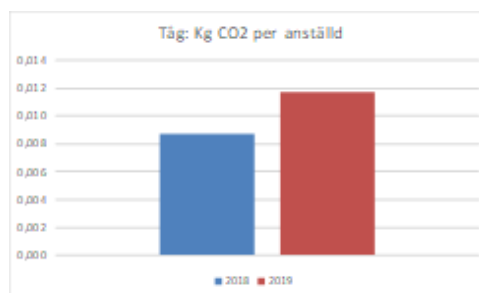
Cambio har ett ISO 14001 certifierat miljöledningssystem enligt illustrationen nedan:



Miljöpolicyen tillsammans med de applicerbara lagkraven används som input till arbetet med att identifiera Cambios mest signifikanta miljöaspekter. De aspekter som bedöms ha en för hög miljöpåverkan minimeras genom olika åtgärder. De aspekter som har störst miljöpåverkan rör resor till såväl kunder som mellan våra olika kontor. Miljöaspekterna används tillsammans med Miljöpolicyen som bas för Miljöprogrammet. Miljöprogrammet innehåller följande per övergripande miljömål enligt miljöpolicyen:

- Miljömål och mätetal
- Lagkrav
- Pågående förbättringsärenden
- Instruktioner/Guidelines
- Miljöaspekter
- Risker och Möjligheter

Ett exempel i miljöprogrammet kan nämnas "Offset of carbon footprint" som innehåller miljöaspekterna för resor till kunder och resor mellan våra kontor. Vi mäter CO2 utsläppen från Tåg, Bil och Flygresande, enligt följande exempel:



Miljömål

De åtgärder vi strävar efter att bidra till för en hållbar förbättring av miljön beskrivs i våra miljömål:

PAPPER, PLAST OCH ÅTERVINNING – MINIMERA ANVÄNDNINGEN AV PAPPER OCH PLAST PÅ KONTORET OCH FRÄMJA ÅTERVINNING AV ALLA TYPER AV MATERIAL.

HANTERING AV FARLIGT AVFALL – MINSKA PÅVERKAN AV FARLIGT AVFALL GENOM ATT ANVÄNDA MATERIAL OCH RENGÖRINGSPRODUKTER SOM ÄR SÅ MILJÖVÄNLIGA SOM MÖJLIGT.

MINIMERAT KOLDIOXIDAVTRYCK – MINSKA BEHOVET AV ATT RESA OCH ISTÄLLET ANVÄNDA ALTERNATIV SOM DIGITALA MÖTEN, VIDEO- OCH TELEFONKONFERENSER. NÄR VI RESER BÖR VI UPPMUNTRA MILJÖVÄNLIGA TRANSPORTER.

ENERGI OCH VATTEN – STRÄVA EFTER ATT MINSKA MÄNGDEN ANVÄND ENERGI OCH VATTEN SÅ MYCKET SOM MÖJLIGT.

INKÖP – GYNNA MER MILJÖVÄNLIGA OCH EFFEKTIVA PRODUKTER DÄR SÅ ÄR MÖJLIGT. VÄLJ LEVERANTÖRER SOM ÄR MILJÖMÄRKTA.

MILJÖMEDVETEN KULTUR – ÖKA MEDARBETARNAS ENGAGEMANG OCH GE ALL PERSONAL NÖDVÄNDIG MILJÖUTBILDNING.

GÄLLANDE LAGAR OCH REGLER – UPPFYLL ALLA RELEVANTA RÄTTSLIGA KRAV

Riktlinjer för våra medarbetare

Alla medarbetare har tillgång till riktlinjer/policy inom följande områden:

- Papper, plast och återvinning - Hur vi minimerar användandet av papper, plast och instruktioner för sortering och återvinning
- Energi och vatten - Instruktioner för hur vi kan minimera energi- och vattenförbrukning
- Minimera koldioxidutsläpp - Guide för digitala möten och resepolicy
- Hantering av farligt avfall - Instruktioner för hur vi hanterar farligt avfall
- Miljöutbildningar - Initiativ för att öka medvetenheten genom bland annat EMS-utbildning

Green Teams

Vi har ett globalt Green Team och lokala Green Teams per kontor som på ett strukturerat sätt hanterar förbättringsförslag från de anställda samt egna initiativ för att säkerställa ständiga förbättringar. De träffas regelbundet och jobbar enligt följande standaragenda:

- Genomgång av miljöaspekter och åtgärder
- Genomgång av risker och möjligheter
- Genomgång av förbättringar / uppgifter / frågor / tidigare beslut
- Genomgång av miljöprogram
- Genomgång av målresultat
- Dokumentera beslut
- Identifiera ärenden som måste eskaleras
- Identifiera ärenden som måste kommuniceras

Förbättringsarbetet följer en väletablerad Plan-Do-Check-Act loop som även används i förbättringsarbetet av kvalitetsledningssystemet och Informationssäkerhetledningssystemet. Vi har 7 utbildade interna auditörer för ISO 14001 som granskar miljöarbetet årligen.

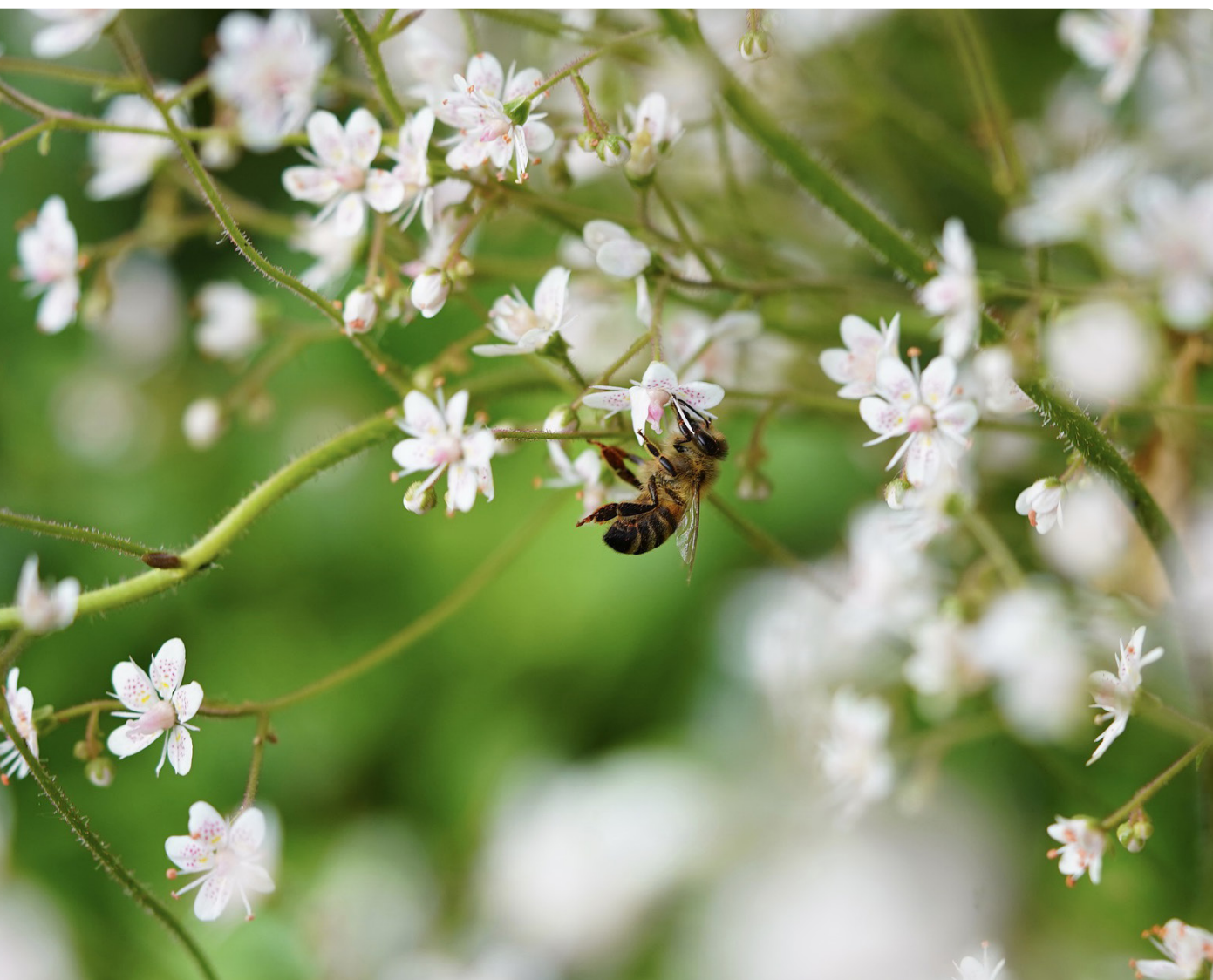
Ansvar

Styrelsen är ytterst ansvarig för att miljöarbetet genomförs, att policys följs och att tillräckliga resurser finns tillgängliga. Cambios etablerade Green Teams arbetar aktivt med

verksamhetens miljöarbete och säkerställer kontinuerliga miljöförbättringar.

Alla medarbetare har dock ett ansvar inom sitt område att arbeta för att våra miljömål uppfylls och att etablerade miljöpolicys följs. Nyckelfaktorer:

- Certifierat miljöledningssystem enligt ISO 14001
- Green Teams på varje kontor som driver miljöförbättringar
- 7 utbildade interna auditörer för ISO 14001 som granskar miljöarbetet årligen



FN:S GLOBALA MÅL

Under 2015 antogs Agenda 2030, en universell agenda för hur länderna ska jobba för hållbar utveckling under de närmaste åren. I agendan finns det 17 Globala mål som innefattar alla tre dimensionerna av hållbarhet – social, ekonomisk och miljömässig. Varje mål har en rad delmål och en rad indikatorer som gör det möjligt att mäta framstegen. För att de globala målen

ska bli verklighet måste alla delar av samhället – organisationer, näringsliv, offentlig sektor, forskare och enskilda individer – vara med.

Ansvar som ligger på näringslivet handlar i grunden om att driva företag på ett ansvarsfullt och hållbart sätt som tar hänsyn till sociala, miljömässiga och ekonomiska faktorer i företags verksamhet i alla led.

I Cambios hållbarhetsarbete har vi identifierat fem av FN:s Globala mål där vi anser att vi, genom vår verksamhet, har störst möjlighet att bidra. Dessa är:



Redan idag arbetar vi aktivt inom varje område för att bidra till att dessa mål uppfylls så som beskrivet i den här hållbarhetsrapporten. Som ett led i vårt kontinuerliga förbättringsarbete kommer vi successivt införa en mer strukturerad redovisning kopplat till varje enskilt mål.