



Curoflow

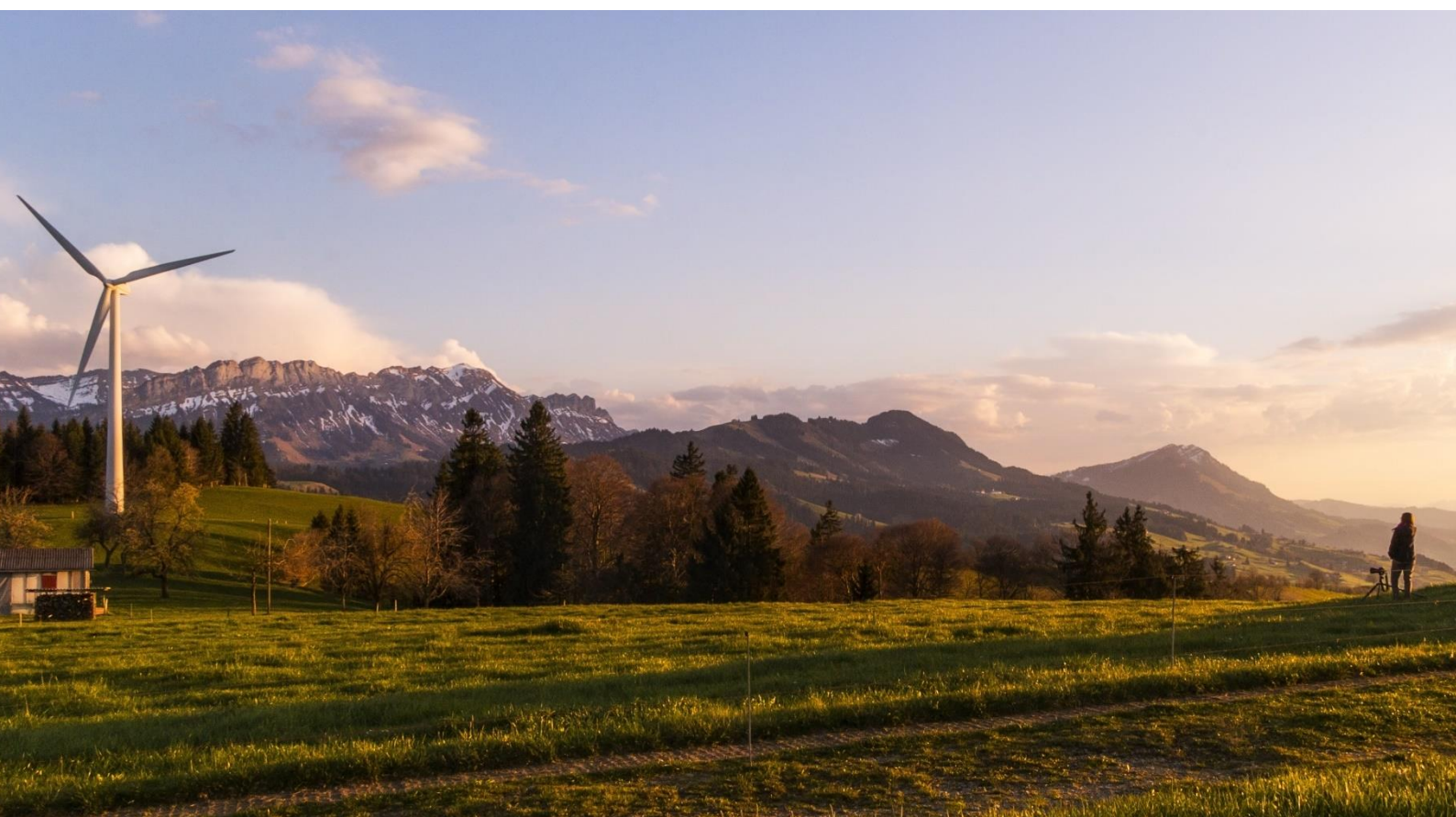
Creating frictionless care chains

Kriterier för miljö, samhälle/social och bolagsstyrning (ESG)

2021



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling



Innehåll

1	Inledning.....	1
1.1	Våra fokusområden.....	1
1.2	Våra nyckeltal (KPI).....	1
2	Miljöpåverkan.....	2
2.1	Inköp och konsumtion.....	2
2.2	Avfall och återvinning.....	2
2.3	Transport.....	2
2.4	Energi.....	3
2.5	Klimatkompensation.....	3
3	Social påverkan.....	4
3.1	Fysisk arbetsmiljö och tillgänglighet.....	4
3.2	Sociala arbetsförhållanden.....	4
3.3	Organisatoriska arbetsförhållanden.....	5
3.4	Rekrytering och befordran.....	5
3.5	Kompetensutveckling och utbildning.....	5
3.6	Möjlighet att förena arbete och föräldraskap.....	5
3.7	Föräldrarledighet.....	5
3.8	Återvända till arbete efter barnafödelse.....	6
3.9	Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.....	6
3.10	Förmåner och välmående.....	6
3.11	Covid-19.....	6
3.12	Employee Net Promoter Score (eNPS).....	6
3.13	Lönekartläggning.....	7
3.14	Tillvägagångssätt.....	8
3.15	Jämförelse och analys.....	9
3.16	Slutsats.....	10
4	Bolagsstyrning.....	11
4.1	Diversifiering i styrelsen.....	12
5	Innovation.....	13
6	Referenser.....	14

1 Inledning

Curoflows verksamheter och aktiviteter ska bidra till ett hållbart, utvecklande samhälle och en god levnadsmiljö för nuvarande och framtida generationer.

Curoflow agerar medvetet för en positiv påverkan på social- och miljömässig hållbarhet samt en hållbar bolagsstyrning och affär. Vi ser FN-förbundets 17 globala mål för en hållbar utveckling (SDG) som en grund och vägledning till ett hållbart samhälle och en hållbar affärssed [RI].

Hållbarhet är förankrat i vår företagskultur och är en naturlig del i allt vi gör. Vi är övertygade om att social- och miljömässig hållbarhet tillsammans med hållbar bolagsstyrning är essentiellt för långsiktig tillväxt och lönsamhet. Med ett hållbarhetstänk jobbar vi för ständiga förbättringar av våra processer, rutiner och aktiviteter med mål för etiskt och långsiktigt värdeskapande för våra intressenter.

Våra handlingar och beslut i det dagliga arbetet ska präglas av hållbarhet och vi är transparenta i vår kommunikation mot kunder, patienter, samarbetspartners, ägare, samhället i stort och andra intressenter.

Vi har identifierat fokusområden där Curoflow har störst möjligheter för positiv påverkan och tagit fram kriterier för våra fokusområden inom social- och miljömässig hållbarhet och hållbar bolagsstyrning (ESG). Detta fungerar som ett stöd i kvalitetssäkringen av vårt hållbarhetsarbete

1.1 Våra fokusområden

- Miljömässig påverkan
- Jämlikhet och jämställdhet
- Medarbetarnöjdhet
- Anständigt arbete och ekonomisk tillväxt
- Hållbar innovation

1.2 Våra nyckeltal (KPI)

- CO₂-utsläpp
- Mångfald och inkludering
- Employee Net Promoter Score (eNPS)
- Löneskillnader mellan kön
- Mångfald i styrelsen

2 Miljöpåverkan

Då Curoflow är en mjukvarutillverkare och inte producerar fysiska produkter bedömer vi vår möjlighet till påverkan som störst genom vår dagliga kontorsverksamhet, vår energiförbrukning och vår hantering av avfall. Vi agerar också aktivt för att indirekt ha en positiv påverkan genom våra inköp av produkter och tjänster.

2.1 Inköp och konsumtion

Vi har uppsatta rutiner för inventering av förbrukningsvaror på veckobasis för att lära oss om åtgången av material och anpassa inköpen utefter. På det sättet kan vi försäkra oss om att vi inte gör onödiga inköp eller behöver kasta oförbrukade produkter. I den mån det är möjligt arbetar vi med digitala hjälpmedel och verktyg för att minska behovet av förbrukningsmaterial. När vi gör inköp och upphandlingar av varor och tjänster så väljer vi produkter och leverantörer med hänsyn till klimat och miljö. Exempel på detta kan vara att investera i återanvändningsbara varor i stället för engångsartiklar, välja miljömärkt och att, i den mån det är möjligt, välja återförsäljare med ett uttalat miljöarbete.

2.2 Avfall och återvinning

Vi strävar ständigt efter att minska mängden avfall på kontoret och försöker därför att undvika inköp av engångsprodukter och miljöfarliga material. Vi källsorterar kartong, pant, farligt avfall samt matavfall som används för bio-gasproduktion av kommunen [R2].

2.3 Transport

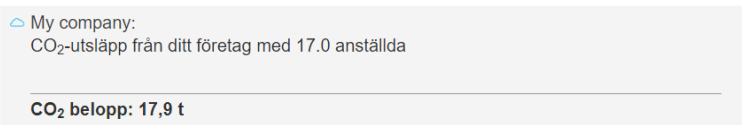
Vi värnar om att transport och leverans ska ske med minsta möjliga miljöpåverkan. Vi väljer i första hand miljövänliga leveranser, som exempelvis cykelbud. Tjänsteresor ska i första hand göras med kollektivtrafik om inte gång eller cykel är ett alternativ. Vi uppmuntrar medarbetare att ta sig till jobbet med annat färdmedel än bil.

2.4 Energi

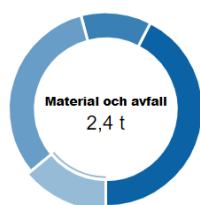
Vi har rutiner på kontoret för att hushålla med vår elförbrukning. Vi stänger av datorer, lampor och annan utrustning när dem inte används och vi ser till att inte ha högre lufttemperatur än vad vi anser nödvändigt. Vi köper vår el från GodEl som tio år i rad har utsetts till Sveriges mest hållbara elbolag. Vårt elavtal är klimatpositivt.

2.5 Klimatkompensation

Utöver att vi i största möjliga mån väljer att köpa tjänster och produkter som redan är klimatkompenserade så beräknar och klimatkompenserar vi för hela verksamhetens årliga koldioxidavtryck. Det kommer vi framöver göra med hjälp av ZeroMission [R3]. 2021 har vi klimatkompenserat verksamhetens totala utsläpp med 4394kr. Tack vare vår klimatkompensation och att vi väljer klimatkompenserade inköp är vi klimatpositiva.



The emissions are caused within the following categories:



Curoflow Technology AB:	
Energi	7,7 t
Mobilitet	2,0 t
Måltider	5,8 t
Material och avfall	2,4 t

Figur 1. CO₂-emissions översikt

KPI

Total CO ₂ -utsläpp 2021:	17,9 ton CO ₂ -eq.
CO ₂ -utsläpp per anställd:	1,05 ton CO ₂ -eq.

Mål för 2022

Vi har som mål att under nästa år minska vårt CO₂-utsläpp med 5% i förhållande till antal anställda. Det innebär att slutresultatet ska vara 1 ton CO₂-utsläpp per anställd.

3 Social påverkan

Curoflow vill vara en trygg arbetsplats att jobba på, därför är goda arbetsvillkor och en tydlig strategi för jämställdhet, mångfald och inkludering viktigt för oss. Vi är också övertygade om att vi kan påverka samhället i större utsträckning om vi väljer att kommunicera våra värderingar utåt och välja leverantörer med samma sociala- och professionella värdegrund.

För att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på Curoflow så arbetar vi, i samverkan med alla anställda, med aktiva åtgärder som innebär att vi arbetar utefter följande rutin:

- **Undersöka**
- **Analysera**
- **Åtgärda**
- **Följa upp**

Samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, och ålder, omfattas av det förebyggande och främjande arbetet.

3.1 Fysisk arbetsmiljö och tillgänglighet

Den fysiska arbetsmiljön ska fungera för samtliga anställda oavsett till exempel kön, ålder eller funktionsnedsättning. De arbetsplatser och den utrustning som finns på kontoret ska hålla en god standard vad gäller ergonomi och säkerhet. Kontoret ska vara utformat så att samtlig personal kan delta i verksamheten.

3.2 Sociala arbetsförhållanden

Tillsammans med de anställda ska Curoflow jobba tillsammans för att normer eller stereotypa föreställningar inte ska komma till uttryck på ett sätt som riskerar att leda till diskriminering. Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska motverkas genom våra riktlinjer och rutiner.

3.3 Organisatoriska arbetsförhållanden

Anställningsformer och hur arbetet fördelas och organiseras ses regelbundet över.

3.4 Rekrytering och befordran

Alla oavsett diskrimineringsgrund ska ha möjlighet att söka lediga jobb och bli befordrade på Curoflow. Rekryteringsprocessen ska vara utformad så att risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i hela rekryteringsprocessen är minimerade. Liksom rekryteringsprocessen ska även rutiner och kriterier för befordran ses över regelbundet

På Curoflow rekryteras alla anställda baserat på dennes samlade kompetens och hur väl den stämmer överens med kraven i arbetet.

3.5 Kompetensutveckling och utbildning

Alla anställda på Curoflow ska ha likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling oavsett till exempel kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder.

3.6 Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

Anställda hos Curoflow ska ha möjlighet att förena arbete och föräldraskap. Alla föräldrar, oavsett familjeform, ska behandlas likvärdigt på Curoflow. För att anställda ska involveras i verksamheten även under sin föräldraledighet erbjuds de utvecklingssamtal och bjuds in till organiserade aktiviteter tillsammans med arbetsgruppen.

3.7 Föräldrarledighet

Föräldrar har, då barnet är fött, rätt till föräldraledighet i upp till 18 månader. Den förälder som är gravid har även rätt att vara föräldraledig innan födseln. Föräldrar har också rätt att sänka sin arbetstid till 75 % av den normala fram till dess att barnet fyllt 8 år.

Som förälder räknas:

- Biologiska föräldrar
- Adoptivföräldrar
- Fosterföräldrar
- Den, som utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn i syfte att adoptera det, med socialnämndens medgivande

3.8 Återvända till arbete efter barnafödelse

Vår ambition är att mäta våra anställdas vilja att återvända till arbetet efter att de fått barn i syfte att göra jämförelsen mellan hur snabbt män och kvinnor återvänder till arbetet.

3.9 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Vi följer arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets regler för arbetsmiljö. Curoflow arbetstagare har tillsammans utsett ett skyddsombud som under hösten 2020 har genomgått en utbildning för rollen. Skyddsombudet genomför en skydds rond efter protokoll 1–2 gånger per år för att säkerställa god arbetsmiljö

3.10 Förmåner och välmående

Vi vill att jobbet ska vara rolig plats att komma till och att Curoflow anställda ska ha goda förmåner. Vi erbjuder därför tjänstepension, försäkringar och friskvårdsbidrag till alla medarbetare. Vi tror på att en vacker arbetsmiljö bidrar till välbefinnande och har nyligen nyinrett hela kontoret med hjälp av inredningsdesigners. Pga. rådande pandemi har vi tills

vidare ställt in sociala aktiviteter som fredagsfika och AW som vi vanligtvis håller regelbundet.

3.11 Covid-19

Vi uppdaterar oss på och följer Folkhälsomyndighetens och regeringens riktlinjer för hanteringen av Covid-19. Som ytterligare insats för att trygga arbetsmiljön på kontoret så har vi infört temporära förhållningsregler och hygienrutiner som bland annat innebär ökat avstånd och begränsning av antalet personer som får vistas samtidigt i våra olika utrymmen. För den personal som önskar finns munskydd att tillgå.

3.12 Employee Net Promoter Score (eNPS)

Vi använder eNPS som mått för att mäta hur villiga medarbetare är att rekommendera Curoflow som arbetsgivare. Mätningen bygger på frågan: "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Curoflow som arbetsgivare till en kollega eller vän?" och mäts på skalan 1–10.

Svaren delas in i tre kategorier enligt följande:

- 0–6: "Kritiker" eller "Detractors"
7–8: "Passiva" eller "Passives"
9–10: "Ambassadörer" eller
"Promoters"

eNPS räknas sedan ut med följande formel: eNPS = Procentandelen Promoters minus procentandelen Detractors. Resultatet kan variera mellan -100 och +100.

Då eNPS visar värdet på hur villiga medarbetare är att rekommendera Curoflow men inte säger något om andra variabler för att medarbetare ska trivas så kompletteras frågan med ytterligare en fråga för att ge en djupare förståelse och något konkret att arbeta med.

Den fråga vi då ställer är:

"Vad skulle öka sannolikheten för att du skulle rekommendera Curoflow som arbetsgivare?"

Nyckeltal (KPI)

Curoflow eNPS 2021 visar av undersökningen värdet +86.

Målsättning 2022:

I år ser vi trots ett högt resultat, önskemål ifrån medarbetare är att de ska fortsätta ges möjlighet till personlig utveckling. Kommande mål är 2022 eNPS +40.

3.13 Lönekartläggning

På Curoflow jobbar vi för en jämställd lönesättning med målet lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Vi gör årligen en lönekartläggning som inkluderar alla Curoflows hel- eller deltidsanställda medarbetare. Syftet med kartläggningen är att analysera och upptäcka löneskillnader mellan kvinnor och män på gruppnivå samt individnivå. Vi tittar även på om det finns löneskillnader på grund av etnicitet.

3.14 Tillvägagångssätt

Vi delar in de anställda i grupper där arbetsuppgifterna är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det resulterade i tre arbetsgrupper; kvalitet- och teknisk utveckling, sälj och kundvård och ledningsgrupp.

Vi räknar ut medellön och variationsbredden per grupp och tittar därefter på om det sakligt går att motivera de löneskillnader som finns inom gruppen eller om det går att hitta oskäliga löneskillnader som beror på kön eller etnicitet. Vi tittar även på könssammansättningen och åldersdifferenser i de grupper vi identifierat och jämför om löneskillnader mellan grupperna kan bero på dessa parametrar.

Kvalitet och teknisk utveckling

Antal kvinnor: **1**

Antal män: **7**

Medellön inom gruppen: **21 641kr**

Variationsbredden inom gruppen: **23 925kr**

Svenskfödda medarbetare: **1**

Utomsvenskt födda medarbetare: **7**

Sälj och kundvård

Antal kvinnor: **4**

Antal män: **1**

Medellön inom gruppen: **38 866kr**

Variationsbredden inom gruppen: **11 800 kr**

Svenskfödda medarbetare: **5**

Utomsvenskt födda medarbetare: **0**

Ledningsgrupp

Antal kvinnor: **0**

Antal män: **4**

Medellön inom gruppen: **54 700kr**

Variationsbredden inom gruppen: **30 000kr**

Svenskfödda medarbetare: **1**

Utomsvenskt födda medarbetare: **3**

Andelen utrikesfödda och könsfördelning

Antal kvinnor: 29%

Antal män: 71%

Svenskfödda medarbetare: 41%

Utomsvenskt födda

medarbetare: 59%

3.15 Jämförelse och analys

Alla grupper innefattas endast eller till stor del av kvinnor eller män, av dessa, endast gruppen sälj och kundvård som innefattas av lika eller likvärdigt arbeten. Följaktligen finns det av naturliga anledningar inte heller någon risk för könsdiskriminering på individnivå i dessa två grupper.

Nämnevärt inom gruppen sälj och kundvård är att det uppkommer en viss åldersdifferens därav också en variationsbredd som speglar ålder och arbetserfarenhet som väger in i lönen.

Den grupp där endast män finns representerade (ledningsgrupp) består tre av fyra personer utomsvenskt födda. I denna grupp uppstår en högre variationsbredd men det har naturliga skäl på grund av sakliga anledningar till löneskillnaderna. Detta genom att titta på faktorer som utbildningsnivå, ansvarsområden, livserfarenhet och anställningstid inom företaget. Det vi kan se är att de som innefattas av högre löner har varit med och grundat företaget samt innehar högre chefspositioner och ålder. Dessa faktorer sammantaget anser vi vara en skälig anledning till löneskillnaderna men det går tyvärr ej att göra någon könsanalys.

Jämför vi gruppen med högst medellön (ledningsgrupp) med gruppen lägst medellön (kvalitet- och teknisk utveckling) ser vi att variationsbredden är 54 565 kr vilket är att betrakta som hög. Löneskillnaden beror i detta fall främst på att samtliga medarbetare i gruppen med lägst medellön är bosatta i Bosnien där lönenivån normalt är mycket lägre än i Sverige. Även att personen i Sverige innefattas av andra arbetsuppgifter än de som är bosatta i Bosnien.

I gruppen med lägst medellön har 87,5% av de anställda en annan etnicitet än svenskfödda. I gruppen med högst medellön har 75% av medarbetarna en annan etnicitet än svenskfödda. I gruppen sälj och kundvård är det anställda enbart svenskfödda medarbetare och innefattas av en varken hög eller låg medellön. Vi undersöker om det finns sakliga anledningar till löneskillnaden genom att titta på faktorer som utbildningsnivå, ansvarsområden, livserfarenhet, ålder, anställningstid inom företaget. Det vi kan se delvis, är att personal kan ha en lägre medellön kopplat till specifikt ålder och kortare arbetslivserfarenhet än personal i gruppen med högst lön. Vi kan även se att i de grupper där anställda med samma utbildningsnivå och erfarenhet har densamma eller rimlig variationsbredd i lön. Vi ser heller inte att det idag finns någon direktkoppling mellan lön och etnicitet i någon av grupperna.

3.16 Slutsats

Vi kan inom gruppen sälj och kundvård konstatera att det finns en jämn fördelning vad gäller lön i relation till arbetslivserfarenhet och ålder.

Vid jämförelser i kön eller etnicitet har löneskillnaderna inte berott på individuell lönesättning utan snarare på en differentierad lönesättning där de anställda med högre utbildning, mer ansvar eller större krav på sina arbetsuppgifter har högre lön.

I jämförelsen mellan den grupp med högst respektive lägst lön beror löneskillnaden främst på vilket land arbetstagarna är bosatta i, dvs. den marknadsmässiga lönenivån i respektive land. Det är av intresse att kontinuerligt se över lönerna för de kollegor som är anställda utomlands för att se att lönerna och arbetsvillkoren är marknadsmässiga lokalt men även att de överensstämmer med Curoflows uppsatta hållbarhetsmål.

Vi ser även att gruppen "ledningsgrupp" bör ses över då den innefattas av endast män. Företaget har detta som åtgärd men även som helhet inkludera en mer diversifierad personalgrupp. Både vad gäller fördelningen kvinnor/män men även andra eventuella diskrimineringsgrunder.

KPI

Handlingsplan för jämställda löner:

- Se över lönesättningsprocessen senast den 1/11-22 samt vid varje nyanställning.
- Analysera löner och anställningsvillkor för Curoflows utlandsanställda för att se till att de är lokalt marknadsmässiga och överensstämmer med Curoflows uppsatta mål för hållbarhet. Senast den 1/10-22 ska denna analys vara gjord.

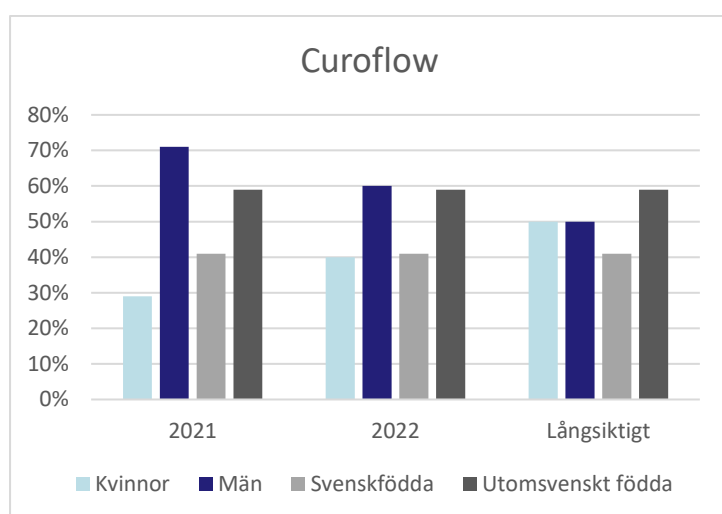
Av 2021-års lönekartläggning har vi sett att lönejusteringar behöver vidtas inom "Ledningsgrupp". Detta för att minska variationsbredden och att denna ska uppnå lika lön för lika arbete både internt och marknadsmässigt. Både för dennes arbete inom "Ledningsgrupp", men även inom affärsutveckling. Justeringarna har vidtagits.

Andelen utrikesfödda och könsfördelning

Antal kvinnor:	29%
Antal män:	71%
Svenskfödda medarbetare:	41%
Utomsvenskt födda medarbetare:	59%

Målsättning 2022

Som målsättning för 2022 har vi en mer jämn fördelning av antalet anställda fördelat på män/kvinnor. Kortsiktigt vill vi uppnå en fördelning på 40/60 och långsikt strävar vi efter att komma så nära en 50/50-fördelning som möjligt mellan män/kvinnor. Vi ser positivt på en ökad diversifiering men har i dagsläget ingen ambition att jämna ut fördelningen svenskfödda/utomsvenskt födda anställda utan rekryterar baserat på kompetens, snarare än etnisk bakgrund. Därav kan fördelning komma att skifta från år till år.



Figur 2. Mål för mångfald i personalstyrkan

4 Bolagsstyrning

Curoflows styrelse ska säkerställa att verksamheten sköts hållbart, ansvarsfullt och effektivt på ett etiskt sätt och med hänsyn till alla företagets intressenter. Med denna grund ska strategier sättas och resultat av alla hållbarhets- och ekonomiska aspekter ska följas upp och redovisas årligen.

Styrelsen ska också se till att bolaget följer de lagar och regler som rör företaget samt att redovisningen sköts korrekt, att intressekonflikter i styrelsen undviks, och att olagliga handlingar såsom mutor och korruption inte är något som bolaget befattar sig med. De ramar som ägarna satt upp genom bolagsordning och ägardirektiv ska också följas.

Styrelsen ansvarar även för att bolaget har en effektiv ledning och fungerar som ett kontrollorgan gentemot den ledning som verkställer styrelsens beslut

Vi anser att transparens är grunden för god bolagsstyrning och att en aktiv och väl sammansatt styrelse är viktig för företagets utveckling och ger långsiktiga fördelar för aktieägare, anställda, samhället och miljön.

4.1 Diversifiering i styrelsen

Curoflow arbetar för mångfald och jämställdhet och vill att det ska genomsyra hela verksamheten, även på styrelsenivå. Dessutom finns det forskningsstöd för att flera positiva effekter, som ökad effektivitet och lönsamhet, uppnås i de fall där det finns en god mångfald i styrelsen.

Andelen utrikesfödda och könsfördelning i styrelsen 2022

Antal personer i styrelsen:	7
Andel kvinnor:	14%
Andel män:	86%
Svenskfödda ledamöter:	71%
Utomsvenskt födda ledamöter:	29%

Målsättning 2022

Till 2022 har vi som målsättning att baserat på kompetens utse den bäst lämpade styrelsen.

5 Innovation

Hållbarhet är en viktig aspekt i vår företagsutveckling och vi är stolta över att vår verksamhet och det vi skapar bidrar till minskat lidande och ökad livskvalitet och i förlängningen en bättre värld. Vår ambition är alltid att skapa innovation med en positiv inverkan på samhället, miljön och människan.

Mål 3 av FNs globala mål fokuserar på god hälsa och välbefinnande vars delmål väl möts av Curoflows innovationer. Curoflows vårdplattform och Curoflow IVF fungerar som effektiva verktyg för främjandet av hälsa, för att tillgängliggöra sjukvård för fler och för att tillgängliggöra reproduktiv hälsovård och familjeplanering.

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



Målsättning 2022

Vi har som mål att under 2022 etablera Curoflows plattform på marknaden. Det innebär för oss att plattformen ska hantera minst 500 000 patientärenden. Utifrån det kommer en utvärdering kunna ske.

För mer information kontakta Curoflow:

010-750 06 55

kontakt@curoflow.se

Scheelegatan 28, 112 28 Stockholm

6 Referenser

- [R1] Förenta nationerna (FN)
<https://www.globalamalen.se/> [2021-06-01]
- [R2] Stockholm vatten och avfall
<https://www.stockholmvattenochavfall.se/matavfall/> [2021-06-01]
- [R3] https://zeromission.myclimate.org/sv/company_calculators/new
[2021-12-21]