

Hållbarhetsrapport

Cambio Group 2022

SANOLIUM AB (PUBL)



Innehåll

VD-ORD	4
OM CAMBIO	5
Vår vision	5
Våra tjänster	6
Våra kunder och samarbetspartners	6
Våra värderingar	6
VISION FÖR CAMBIOS HÅLLBARHETSARBETE	7
HÅLLBART FÖRETAGANDE	8
De globala målen	8
Efterlevnad	9
Våra relationer	9
CAMBIOS HÅLLBARHETSARBETE 2022	10
Affärsetik	10
Ansvar och hänsyn längs värdekedjan	10
Uppförandekoder	10
Risker, mål och styrning	11
Mänskliga rättigheter	11
Samverkan mot korruption	12
Cybersäkerhet	13
Dataskydd	14
KLIMAT OCH MILJÖ	15
VÅRA MEDARBETARE	19
Medarbetarengagemang och delaktighet	20
Jämlikhet och mångfald	21
Kompetensutveckling och lärande	22
Arbetsmiljö och balans i livet	23
EKONOMISK HÅLLBARHET	24
STYRNING OCH UPPFÖLJNING	25
Cambios ägarstruktur	25
Bolagsstyrning	25
FRAMTIDA UTVECKLING	28
Styrande lagar, regler och dokument	28
BILAGOR	30
Sammanfattad redovisning enligt artikel 8 i taxonomiförordningen	30
Bilaga A	33
Bilaga B	33
Bilaga C	33

Denna Hållbarhetsredovisning avser Sanolium koncernen (publ), som är ägare till Cambio Group. I denna rapport avser "Cambio" samlingsnamn för samtliga bolag inom gruppen och dess verksamheter. Hållbarhetsredovisningen kommer att finnas publicerad på www.cambio.se under Investerare den 28 april 2023.

VD-ord

Paradigmskifte behövs för att trygga framtidens vård

Vården behöver stärkas och framtidssäkras – inte minst för att kunna möta behoven som kommer av att vi lever allt längre. Cambio vill bidra till en positiv samhällsutveckling genom att transformera och förbättra vård och omsorg. En nyckel i det arbetet är att verka för en hållbar informationsförsörjning av hälsodata, alltid med patientnyttan i fokus.

En växande hållbarhetsutmaning, både i Sverige och globalt, är att tillhandahålla en trygg och säker vård och omsorg för en allt större befolkning. Ökad genomsnittlig livslängd och fler kroniskt sjuka patienter skapar ett högt tryck på vårdgivare och samhällen. Samtidigt ökar klimatförändringarna, och med det risken för fler pandemier, ohälsa relaterad till extrema temperaturer och förändrade smittspridningsmönster som kommer att ställa nya krav på vården.

En avgörande lösning för dessa utmaningar är att öka digitaliseringen av vård och omsorg, men för det krävs ett paradigmskifte i användningen av digitala verktyg.

I dag får vi inte ut mesta möjliga värde av hälsodata som finns i olika system. Genom en infrastruktur av standardiserade system, som kan kommunicera med varandra, skulle vi kunna skapa mer nytta för både patienter och vårdgivare samt för samhällskritisk forskning.

Fördelarna är många. En ökad användning av digitala lösningar inom vården frigör tid för vårdgivarna. Tid som i stället kan läggas på kliniskt arbete med patienterna. En öppen och standardiserad användning av hälsodata kan också förenkla för forskningen, där det ofta finns behov av stora mängder data från många olika databaser. Och kanske viktigast av allt, standardisering och transparens ökar friheten för patienter att själva bestämma exakt hur deras hälsodata får användas.

I dag hanteras hälsodata ofta av många olika system, med vattentäta skott mellan sig. Till exempel kan en region sällan ta del av patientens journal när en patient flyttar från en region till en annan, eftersom uppgifterna ligger i ett annat system. Det kostar tid och resurser att få en bra bild över patientens behov och tidigare behandling, vilket i sin tur ökar risken för felbehandlingar.

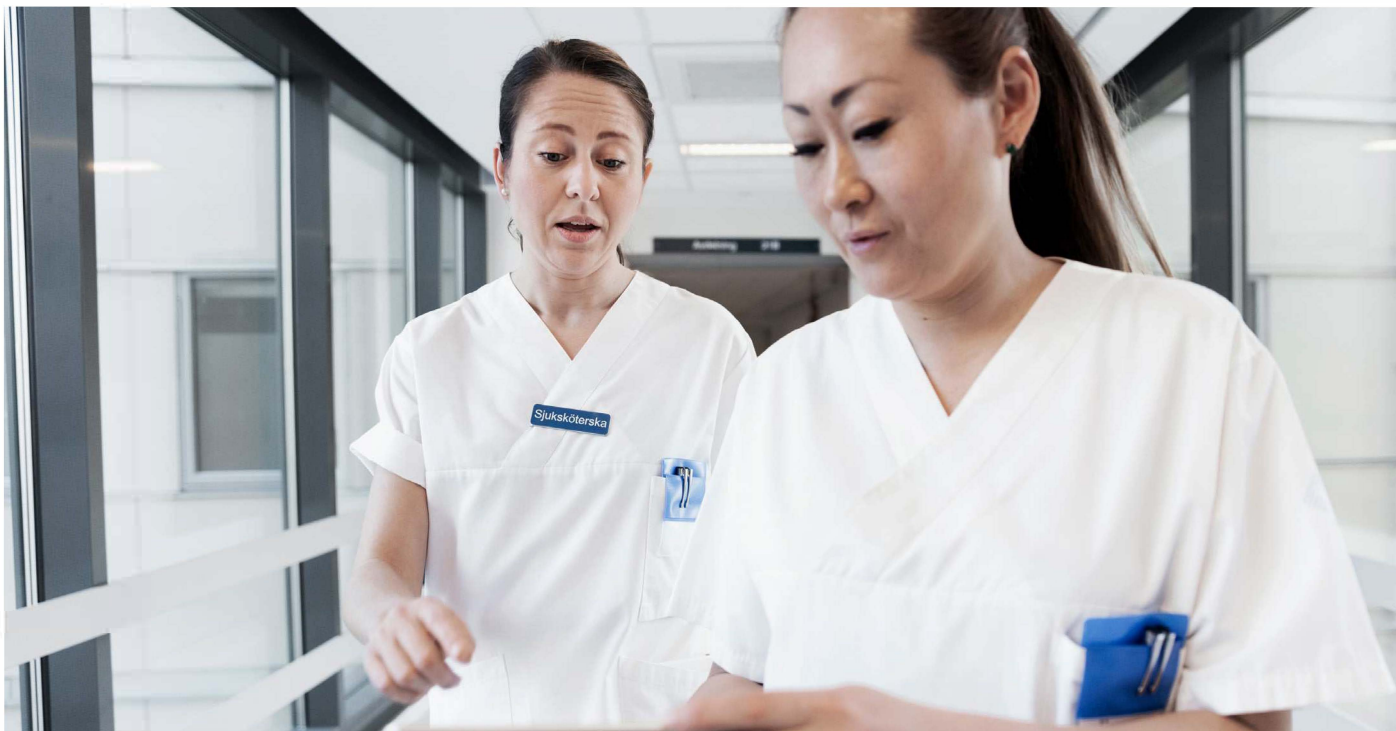


Samtidigt ställer en ökad digitalisering av hälsodata stora säkerhetskrav. Hanteringen kräver robusta lösningar för att säkerställa individens integritet. Vi ser en ökning av cyberattacker de senaste åren och det aktuella geopolitiska läget, har ökat på riskerna ytterligare. För Cambio är frågor kring integritet och säkerhet helt centrala.

Vi ser att vårt främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling är att verka för en ökad digitalisering av vården där öppna och standardiserade lösningar för hantering av hälsodata är kärnan. För att nå våra högt ställda ambitioner har vi beslutat att anta en ny hållbarhetsstrategi under 2023, vilket sammanfaller med en expansion av verksamheten. Syftet med den nya hållbarhetsstrategin är att vägleda affärsbeslut och investeringar så att de minskar Cambios negativa påverkan och maximerar vår positiva inverkan på vår omvärld.

Vi ser fram emot att fortsätta förbättra vård och omsorg genom starkare digital infrastruktur. Och vi är övertygade om att ett paradigmskifte till en öppen, standardiserad och säker användning av hälsodata bidrar till att skapa framtidens vård.

Ramí Avidan, CEO Cambio Healthcare Systems



Om Cambio

På Cambio vill vi göra skillnad genom att förbättra hälso- och sjukvården. Kärnan i Cambios verksamhet är att digitalisera och utveckla vård och omsorg. Vi är övertygade om att öppen och optimerad hälsodata är en grundförutsättning för en god folkhälsa.

Cambio är ett marknadsledande e-hälsoföretag som skapar innovativa lösningar för att koppla samman vårdkedjan. Syftet är att främja ökad hälsa samt förbättra vård och omsorg. Vi erbjuder sammanhållna lösningar inom vård och omsorg till regioner, kommuner och privata vårdgivare.

Cambio arbetar för ett samhälle där användningen av hälso- och sjukvårdsdata optimeras till nytta för patienter och samhället i stort. Genom lösningar för hela vård- och omsorgskedjan vill vi skapa ett digitalt ekosystem med en öppen och hållbar informationsförsörjning.

I dag saknas en standardisering av hälso- och sjukvårdsdata. Det gör att viktig information stannar i olika applikationer och inte kan nås av vare sig patienten eller behandlande vårdpersonal. Resultatet blir att vården inte optimeras för patientens behov. Det vill vi ändra på.

Vi strävar efter att skapa en ny e-hälsoparadigm och driver på för en standardisering av hälsodata som gör det möjligt att dela livsviktig kunskap mellan olika system. Det skapar nytta för patienter, vårdpersonal och en bättre folkhälsa. Våra lösningar möjliggör en säkrare och mer lättillgänglig vård och omsorg.

Sedan starten 1993 har Cambio vuxit och levererar i dag tjänster till över 170 000 användare inom regioner och kommuner, på allmänna sjukhus, universitetssjukhus samt specialist- och öppenvårdsenheter. Cambio har drygt 800 anställda och erbjuder heltäckande IT-lösningar för vård och omsorg till kunder i Sverige, Danmark, Storbritannien och på Island.

Vår vision

Tomorrow's health and social care today

På Cambio vill vi göra skillnad genom att transformera och förbättra hälso- och sjukvården. Det gör vi genom att tillhandahålla kvalitativa, öppna och integrerade lösningar som möjliggör ekosystem och nya e-hälsoparadigm.

Vi strävar efter att ständigt ta höjd för framtidens utmaningar med målet att våra kunder ska kunna tillhandahålla morgondagens hälso- och sjukvård redan i dag.

Våra tjänster

Genom våra innovativa systemstöd förbättrar Cambio kvalitet och effektivitet inom vård och omsorg. Vi stöttar regioner, kommuner och fristående vårdgivare med digitala lösningar såsom verksamhetsstöd, journalsystem och specialistsystem.

Våra erbjudanden finns huvudsakligen inom följande områden:

Primär och sekundär vård

Primärvården är vanligtvis patienternas första kontakt med sjukvården. Våra produkter inkluderar Cambio COSMIC, ett elektroniskt vårdinformationssystem som ger ett samordnat och patientfokuserat verksamhetsstöd över hela regioner, samt MittVaccin, som är ett digitalt vaccinationskort med bland annat vaccinationshistorik samt lokalisering av närmaste vaccinatör.

Akutvård

Inom akutvård erbjuder vi produkter till stöd för aktiv, kortvarig behandling av en allvarlig skada eller akut medicinskt tillstånd. Vår produkt Cambio Critical Information System (CIS) är en patienthanteringslösning som tillhandahåller realtidsinformation samt intelligent och kontextuell information om en patients tillstånd för alla sjukhusets akutenheter.

Socialtjänst

För socialtjänst erbjuder vi system för samordning av insatser för barn, vuxna och äldre som är i behov av extra stöd i vardagen. Vår produkt Cambio Viva är ett verksamhetssystem som samordnar socialtjänstens, vårdens och omsorgens verksamheter och processer.

Infrastruktur

Inom produktområdet infrastruktur erbjuder vi digitala verktyg som samordnar patientdata från olika applikationer, effektiviserar komplexa processflöden och ger beslutsfattare stöd i att fatta kliniska beslut.

Våra kunder och samarbetspartners

Cambios kunder är främst kommuner, regioner och privata vårdgivare i länderna Sverige, Danmark, Storbritannien och på Island. Vi har ett flertal strategiska partners som genom sina produkter eller tjänster är viktiga leverantörer till våra kunder. Ofta samarbetar vi genom att integrera deras produkter med våra system. Detta skapar en än mer sammanhållen vårdkedja, vilket genererar både ett smidigare arbetssätt för användarna och en bättre vård och omsorg för patienterna.

Våra värderingar

På Cambio har vi tre kärnvärden som guidar oss i det dagliga arbetet. Värderingarna vägleder oss när vi fattar beslut, bemöter varandra och möter våra kunder.

Trust

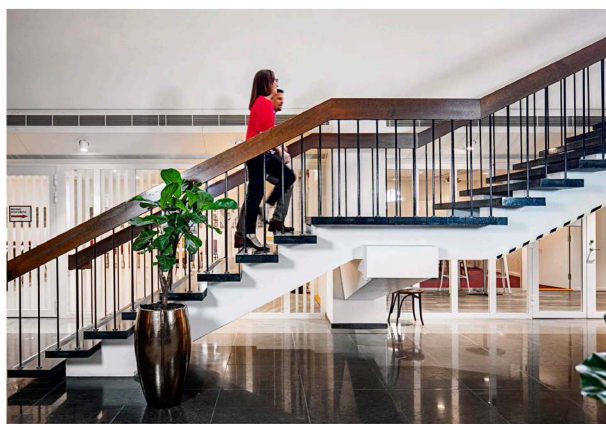
På Cambio har vi tillit till varandras kompetens. Våra kunder ska känna förtroende för oss som långsiktig partner.

Care

På Cambio agerar vi utifrån vad som är bäst 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.



Vision för Cambios hållbarhetsarbete

Cambio arbetar för att skapa ett samhälle där hälso- och sjukvårdsdata används utifrån bästa möjliga patientnytta. Vi är övertygade om att digitala lösningar för hela vård- och omsorgskedjan, där hälso- och sjukvårdsdata delas mellan vårdgivare bidrar vi till en öppen, säker och hållbar informationsförsörjning.

Cambio vill bidra till en framtid där hälsodata används och optimeras utifrån patientens bästa. Samtidigt är samhällsvinsterna med en bättre fungerande vård långt fler än ökat välmående.

Genom en öppen, standardiserad och säker informationsförsörjning kan hälsodata bli tillgänglig i hela vårdkedjan – oavsett vårdform, huvudman eller it-systemleverantör. Det bidrar i sin tur till ökad patientsäkerhet genom en mer fullständig information om patienten, som dessutom får kontroll över sin egen hälsodata. Även vården gynnas av öppen informationsförsörjning tack vare bättre beslutsunderlag för kliniska beslut.

Ständig utveckling av digitala verktyg inom vården är en förutsättning för att lyckas möta de behov som en befolkning med ökad livslängd medför. De digitala verktygen frigör mer tid för kliniskt arbete, vilket underlättar möjligheten att ge patienter adekvat vård.

Att öppna upp och standardisera hälsodata möjliggör dessutom för patienter att få större tillgång till, och frihet att råda över, sin egen hälsodata. Det kan också skapa nya möjligheter inom forskning och utveckling inom hälso- och sjukvård.

Under 2023 kommer Cambio att anta en ny hållbarhetsstrategi. Hållbarhetsstrategins syfte är att, med vår vision som ledstjärna, vägleda affärsbeslut och investeringar så att de är i linje med hur Cambio vill bidra till en positiv samhällsutveckling. Hållbarhetsstrategin kommer att tydliggöra vår påverkan på prioriterade hållbarhetsaspekter, våra mål och ambitioner kopplat till den påverkan vi har samt det konkreta arbetet med att nå dessa målsättningar. En ny hållbarhetsstrategi säkerställer också efterlevnad av kommande regulativa krav, inte minst på EU-nivå.



Hållbart företagande

För oss på Cambio innebär hållbart företagande att vi aktivt tar ansvar för att vår verksamhet bidrar till en hållbar utveckling. Vi utvecklar ständigt arbetet med att förbättra vår ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan på samhället.

Cambios största bidrag till en hållbar samhällsutveckling är vår påverkan på människors hälsa. Vår kärnverksamhet syftar till att utveckla och förbättra vård och omsorg genom välfungerande digitala stödsystem. Vi ser därför att vårt hållbarhetsarbete är integrerat i vår verksamhet där vi både tar ansvar och skapar möjligheter för en mer hållbar framtid.

En viktig aspekt av vårt arbete med hållbart företagande är att skapa långsiktiga och förtroendefulla kundrelationer där vi arbetar tillsammans för att skapa en effektiv och säker vårdkedja med fokus på patientnyttan.

Som företag har vi ett ansvar gentemot våra kunder, användare, samarbetspartners, medarbetare, aktieägare, miljön och samhället att bedriva affärer på ett hållbart sätt. Vårt hållbarhetsarbete bygger bland annat på principerna i FN:s Global Compact och på de globala målen i Agenda 2030.

De globala målen

Agenda 2030 är FN:s handlingsplan för en global hållbar utveckling fram till år 2030. Den inkluderar sjutton globala mål inom samtliga tre dimensioner av hållbarhet - miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Cambios verksamhet påverkar framför allt tre av de globala målen i Agenda 2030.



Cambios vision, att göra skillnad för samhället i stort genom att transformera och förbättra hälso- och sjukvården, har framför allt koppling till mål 3 om Hälsa och välbefinnande.



Vår roll som arbetsgivare på flera olika marknader, har framförallt koppling till mål 8 om Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.



Cambios bidrag till att digitalisera och tekniskt upgradera hälsovårdens infrastruktur, har framför allt koppling till mål 9 om Hållbar industri, innovationer och infrastruktur.



Efterlevnad

I vår verksamhet och vårt hållbarhetsarbete följer vi internationella normer, ramverk och lagstiftning som omfattar anständiga arbetsvillkor, resurseffektivitet, anti-korruption, miljö och mänskliga rättigheter. Cambios medarbetare erbjuds en attraktiv och god arbetsmiljö genom dialog, utbyte av kunskap, gott ledarskap och effektiv styrning.

Samtidigt handlar vårt hållbarhetsarbete inte bara om att följa lagar och förordningar. Cambio vill även driva på för en hållbar utveckling. För det är vi fast övertygade om att det arbete vi gör för att leda den digitala transformationen kring hälsodata inom vården kommer att ge långsiktiga positiva effekter både för patienter och vårdgivare. Vilket i sin tur leder till ett friskare och mer hållbart samhälle.

Våra relationer

En nära dialog med våra intressenter är avgörande för att förstå vår påverkan på samhället och för att identifiera fokus för vårt hållbarhetsarbete. Genom kontinuerlig dialog med kunder, samarbetspartners och medarbetare får vi insikt kring vår påverkan, samt våra intressenters behov och förväntningar. Det hjälper oss att tidigt identifiera eventuella risker och affärsmöjligheter, samt möjliggör att ständigt utvecklas och förbättra vårt sätt att arbeta.

Baserat på dialogen med våra intressenter fokuserar denna hållbarhetsrapport på vår påverkan inom följande fyra hållbarhetsområden:

- Affärsetik
- Klimat och miljö
- Våra medarbetare
- Ekonomisk hållbarhet

Cambios hållbarhetsarbete 2022

Vi ser vårt hållbarhetsarbete som en självklar del av verksamheten där grunden är att ständigt förbättra vår ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan på samhället. Med fokus på att skapa ett samhälle där hälso- och sjukvårdsdata används utifrån bästa möjliga patientnytta kan vi både vässa hållbarhetsarbetet och utveckla affären.

Affärsetik

Cambios arbete med att säkerställa en god affärsetik fokuserar på mänskliga rättigheter, antikorruption samt ansvarsfull och spårbar värdekedja. Som en leverantör av digitala lösningar som hanterar personliga data är cybersäkerhet och dataskydd av särskild hög prioritet för oss.

Vi vill driva utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle, framför allt genom att hälso- och sjukvårdsdata optimeras till nytta för patienter och folkhälsan i samhället. Det innebär att vi som företag tar stort ansvar för vår roll i värdekedjan samtidigt som vi bidrar aktivt till ett hållbarhetsfokus i hela värdekedjan. En god affärsetik är avgörande för Cambios förmåga att bygga långsiktiga, tillitsfulla och hållbara relationer med företagets intressenter.

Alla på Cambio ska alltid följa gällande lagar och regelverk samt de etiska normer 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 värna om sitt rykte – i förhållande till både kunder och arbetsgivare. För Cambio som bolag innebär det att vi skapar förutsättningar för en sund och långsiktig utveckling av såväl enskilda individer som de system och lösningar vi tar fram. Vi tar ansvar för hela vår värdekedja och säkerställer transparens, spårbarhet och integritet.

Ansvar och hänsyn längs värdekedjan

Cambio har två huvudsakliga värdekedjor, en för användning av hårdvaror och en för mjukvaruutveckling. Vi vill, så långt det är möjligt, ta ansvar för vår påverkan såväl uppströms som nedströms i värdekedjan. Vi vill också, genom dialog, ha en positiv påverkan på värdekedjan med fokus på ett socialt ansvarstagande och minskat klimatavtryck.

Cambio eftersträvar transparens och spårbarhet i alla led. Genom att utbilda alla medarbetare inom såväl affärsetik, anti-korruption och mänskliga rättigheter som resurseffektivitet, avfallshantering och cirkulär ekonomi skapar vi goda förutsättningar för att driva på för en hållbar utveckling. Vi säkerställer även hållbarhet i värdekedjan genom att ställa krav på en god affärsetik hos samtliga leverantörer.

Uppförandekoder

En nyckel i vårt arbete med att säkerställa en god affärsetik är Cambios uppförandekod, the Cambio Code of Ethics and Conduct, som gäller för alla anställda och andra som bidrar till Cambios tjänster, produkter och annan affärsverksamhet. Uppförandekoden sammanfattar våra etiska principer och ger vägledning för hur medarbetare, samarbetspartners, kunder och andra intressenter ska bemötas.

Policyn ger Cambios medarbetare vägledning om etiska dilemman som kan uppstå i det dagliga arbetet och vägledning för att hantera hållbarhetutmaningar i hela värdekedjan. Uppförandekoden är anpassad till internationella ramverk och normer men också till lokala lagstiftningar som gäller i de länder vi verkar.

Vi har också en uppförandekod som specifikt riktar sig till leverantörer, Cambio Supplier Code of Conduct. Samtliga leverantörer till Cambio har åtagit sig att följa uppförandekoden för leverantörer.

Risker, mål och styrning

Inom området Affärsetik har vi genom riskanalys identifierat att våra främsta risker är:

- Geopolitisk osäkerhet som ökar kraven på nya typer av cybersäkerhet
- Förekomst av modernt slaveri och barnarbete i värdekedjan
- Korruption

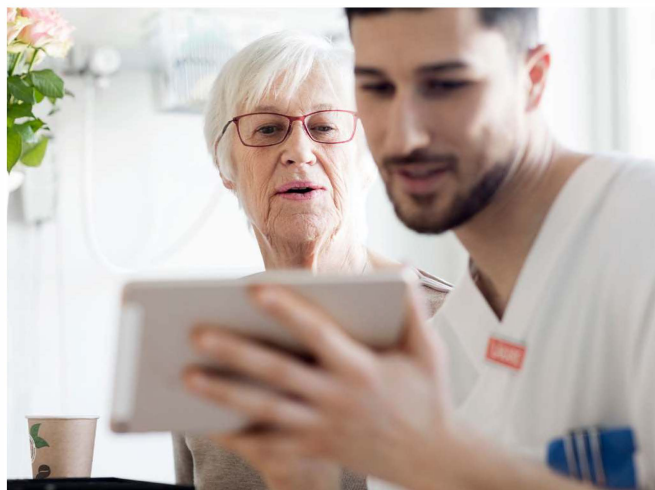
Våra långsiktiga mål inom Affärsetik är:

- Med bibehållen lönsamhet stärka verksamhetens bidrag till en hållbar utveckling
- Alla medarbetare har förståelse för vikten av cybersäkerhet och vad Cambio kan göra för att öka den
- Icke-diskriminering
- Uppfyllande av Code of Conduct hos 100% av leverantörer

För att arbeta mot målen och hantera risker har Cambio implementerat intern styrning i form av:

- Code of Ethics and Conduct
- Cambio Supplier Code of Conduct
- Visselblåsarpolicy
- Cambio environmental aspect matrix
- Information Security Policy
- External Privacy Policy
- Cookie Policy
- Supplier Evaluation SOP
- Lagefterlevnadskontroll (Notisum)

För att nå de långsiktiga målen arbetar Cambio med utbildningar för personal och leverantörer. Uppföljning görs genom kundenkäter, leverantörsutvärderingar och genom tester av cybersäkerhet. Ansvarig för uppföljning och efterlevnad är Chief Product Officer, Chief Information Officer och Chief Commercial Officer.



Mänskliga rättigheter

Respekt för mänskliga rättigheter är avgörande för att nå FN:s mål för hållbar utveckling till 2030. På Cambio arbetar vi för att säkerställa att verksamheten efterlever FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Det gäller framför allt för våra medarbetare, invånare i närliggande samhällen, leverantörer och andra som kan påverkas av användningen av våra produkter och tjänster. Vi följer rapporteringskraven för mänskliga rättigheter enligt EU:s riktlinjer för icke-finansiell rapportering och UK Modern Slavery Act.

Vårt åtagande att respektera mänskliga rättigheter ligger även till grund för Cambios uppförandekod, uppförandekod för leverantörer och andra policydokument på koncernnivå. Dessa styrdokument kommunicerar våra förväntningar på:

- Ömsesidig respekt
- Nolltolerans mot diskriminering
- Säkra och hälsosamma arbetsplatser
- Arbetstider och löner
- Nolltolerans mot modernt slaveri och barnarbete
- Nolltolerans mot givande och tagande av mutor

Vi har en etablerad visselblåsarfunktion för såväl medarbetare som leverantörer och kunder. Under 2022 har vi mottagit 2 ärenden genom visselblåsarfunktionen. Av dessa har 2 avskrivits då de ej varit kvalificerade ärenden.

Samverkan mot korruption

Korruption betraktas som ett av de största hindren mot hållbar utveckling och förverkligandet av Agenda 2030. Genom korruption åsidosätts den fria konkurrensen på marknaden, resurser allokeras fel och det kan leda till kränkningar av mänskliga rättigheter. Det undergräver rättsstatsprincipen och förtroendet för näringslivet och dess ledare.

Cambio strävar efter tillitsfulla och hållbara relationer, baserat på nolltolerans mot korruption. Utifrån vår uppförandekod, Cambio Code of Ethics and Conduct, garanterar vi våra affärspartners integritet vad gäller affärshemligheter och andra sekretessbelagda affärsrelaterade uppgifter som vi tar del av i verksamheten.

Som företag har vi, och våra leverantörer, ett ansvar att förhindra korruption i alla dess former, inklusive mutor, underlättande betalningar och olämpliga gåvor, gästfrihet och tjänster. Även på individnivå har våra, och våra leverantörers, medarbetare ett ansvar att verka för att korruption inte förekommer. I vårt arbete mot korruption är vi tydliga med att vi aldrig erbjuder affärspartners några belöningar eller fördelar, och att medarbetare på Cambio inte tar emot gåvor eller ersättningar från utomstående i en affärsrelation.

Fri och öppen konkurrens är en av grundpelarna i vårt förhållningssätt och något vi som företag värnar om. Även om det inte finns ett enhetligt regelverk på de marknader Cambio verkar på, gäller vissa grundläggande principer överallt – inte minst för att förbjuda samverkan eller orättvist affärsbeteende som begränsar den fria konkurrensen. Vi förväntar oss att våra leverantörer och samarbetspartners värnar om fri konkurrens och är väl införstådda med den lagstiftning och det regelverk som finns på respektive marknad.

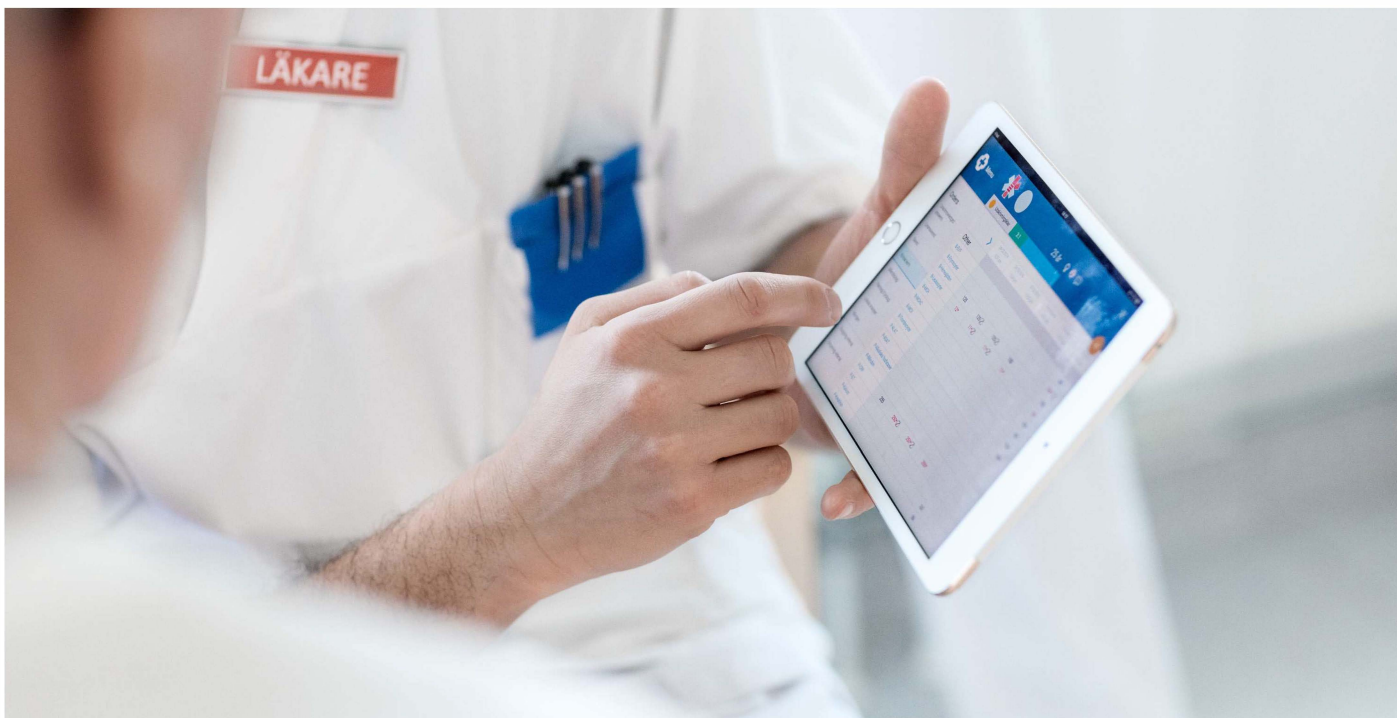
I vår uppförandekod framgår att våra leverantörer ska bedriva handel på ett rättvist sätt. Det inkluderar bland annat att:

- Leverantören får inte söka konkurrensfördelar genom olagliga eller oetiska affärsmetoder.
- Leverantörens anställda förväntas handla rättvist mot andra.

Ingen bör dra orättvis fördel av annan genom manipulation, döljande, missbruk av privilegierad information, felaktig framställning av väsentliga fakta eller andra orättvisa affärsmetoder.

Den interna utbildningen i vår Code of Ethics and Conduct inkluderar en utbildning om antikorruption som 96 procent av våra medarbetare genomgått under 2022.





Cybersäkerhet

Cambio är ett e-hälsoföretag och hanterar därför stora mängder personliga hälsodata. Det är livsviktiga uppgifter som möjliggör att människor kan få rätt vård när de behöver. Samtidigt är det känsliga uppgifter som behöver hanteras varsamt. Cybersäkerhet och dataskydd är centrala fokusområden för oss och de säkerställer att patienter, kunder och medarbetare kan känna sig trygga med att informationen i våra produkter är korrekt och skyddad från obehörig åtkomst.

För att säkra en hållbar dataförsörjning vilar datasäkerhetsarbetet på fem grundstenar:

- Affärsorienterad: Det ska ge vägledning till verksamheten
- Balanserad: Det ska tillhandahålla en balans mellan säkerhet, ekonomiska och operativa krav baserat på beslutad riskexponering
- Relevant: Vi säkerställer rätt information och kunskap för att kunna ge stöd och ställa krav
- Evidensbaserad: Våra mål och vårt arbete är baserade på analys av hot, risker, sårbarheter och incidenter
- Värdeskapande: Säkerhet ska skapa värde för Cambio och möjliggöra framtida affärer

Utöver våra grundläggande uppförandekoder regleras vårt förhållningssätt till cybersäkerhet genom följande styrdokument som uppdateras årligen och beslutas av VD.

- Cloud Supplier Policy
- Information Security Policy
- Access Control Policy
- Acceptable Use of Assets
- Cyber Risk Management
- Password Management
- Requirements on Cryptographic functionality
- Cambio Security Requirements
- Classification of Information
- Handling of information

Cambio hanterar ansvaret för säkerhet på gruppnivå genom säkerhetschef, Chief Group Security Officer, och den centrala riskhanteringsfunktionen.

Dataskydd

Eftersom vi hanterar stora mängder personliga och känsliga data är dataskydd en huvudprioritet för oss. Cambio ska alltid respektera och säkerställa dataskyddet för våra kunder och våra anställda. Cambios styrdokument tydliggör att vi ska efterfölja lagar och regler inom dataskyddsområdet i alla länder där Cambio bedriver verksamhet.

Samtidigt visar intressentdialogen med våra kunder, investerare, leverantörer och anställda att förväntningarna på oss som e-hälsoföretag inte stannar vid att följa relevant lagstiftning, utan att också leda utvecklingen inom dataskydd.

Vi har satsat på omfattande utbildningar inom dataskydd för nyanställda. Dessutom genomför vi återkommande utbildningsinsatser för samtliga medarbetare. Det görs genom kortare filmer, digitala utbildningar och digitala tester. Cambio har en robust dataskyddsorganisation och ett gott systemstöd för dataskyddsarbetet. Under 2022 genomförde vi sex utbildningar. För närvarande är genomförandegraden i de kurser som gjorts tillgängliga under 2022 från 64% för den senaste kursen, till 87% för den som tillgängliggjordes först. Samtliga medarbetare förväntas delta och påminnelser går ut till de medarbetare som ännu inte genomfört aktuell kurs.



Arbetet inom dataskydd utgår från följande policys:

- External Data Protection Policy
- Cookie Policy
- MittVaccin och MinHälsa beskrivning av personuppgiftsbehandling till konsumenter
- Internal Data Protection Policy

Dessa policys uppdateras årligen och beslutas av VD. Den kontinuerliga efterlevnaden ansvarar dataskyddsombudet för. Dataskyddsombudet ansvarar även för att föreslå kontinuerliga förbättringar samt för att höja medvetenhet hos medarbetarna kring dokumentens innehåll.

I och med att Cambio påbörjat en omvandling till att bli serviceleverantör, har vi skapat eller väsentligt reviderat nödvändiga policys och styrande dokument. Vi har också implementerat ett Security Awareness och Compliance-verktyg, samt skapat ett omfattande program med fokus på Security Awareness för våra medarbetare. Programmet för Security Awareness introducerades under 2021 och löpande utbildas alla medarbetare i detta. Under 2022 har x antal medarbetare genomgått en utbildning i vårt Security Awareness program.

Under 2021 började vi även implementera ett internt dataphishing simuleringsprogram för att kontinuerligt mäta risken för dataphishing. Målet är att våra medarbetare i så liten utsträckning som möjligt ska öppna eller klicka på mail som kan innehålla skadlig kod. År 2022 var antalet klick 13 procent, vilket är att jämföra med 8 procent år 2021.

Klimat och miljö

Ett hållbart företagande innebär att vi arbetar aktivt för att minska vårt klimatavtryck och värnar om ansvarsfull användning av naturens resurser. Cambios arbete för att minska påverkan på klimat och miljö fokuserar på cirkulär ekonomi, klimatpåverkan genom utsläpp av koldioxidequivaler samt ansvarsfull användning av naturens resurser.

Klimatförändringarna och förlusten av biologisk mångfald hotar mänsklighetens existens. IPCC:s senaste rapport, som släpptes i början av 2023 visar att det blir en allt svårare utmaning att hålla uppvärmningen av planeten till maximalt 1,5 grader. Vi är snarare på väg mot en uppvärmning runt 3 grader. I spåren av klimatförändringarna kommer sjukvården, både globalt och i Sverige, att ställas inför nya prövningar. Det handlar om ökade risker för fler pandemier, ohälsa relaterad till extrema temperaturer och förändrade smittspridningsmönster.

Som mjukvaruföretag, med e-hälsolösningar som vår viktigaste produkt, är Cambios påverkan på klimat och miljö, i form av direkta utsläpp, begränsad. Samtidigt har vi ett ansvar att ständigt arbeta för att effektivisera vår verksamhet och minska både de direkta och indirekta utsläpp som verksamheten genererar. Cambio kan

däremot bidra till en starkt sjukvård i en klimatförändrad värld, genom effektiva system som gör det möjligt att dela hälsodata. Något som gör det säkrare för patienterna, men även underlättar forskning kring klimatrelaterad ohälsa. Vi kan också bidra med insatser i våra kunders verksamheter och ge råd kring hur de genom digitalisering kan minska sin klimatpåverkan.

Inom området Klimat och miljö har vi genom riskanalys identifierat följande risker:

- Extremväder till följd av klimatförändringar slår ut verksamheten, tillfälligt eller permanent
- Otillräcklig tillgång på fossilfri energi
- Otillräcklig tillgång på hårdvara som går att återanvända

Våra långsiktiga mål inom Klimat och miljö är:

- Minska koldioxidavtryck genom mindre resande och större andel fossilfria energikällor
- Öka andelen grön el i datacenter och på kontor
- Ökad andel återanvändning av hårdvara

För att arbeta mot målen och hantera riskerna har Cambio implementerat intern styrning i form av:

- Environmental policy
- Cambios environmental aspect matrix
- Arbetsmiljöpolicy
- Quality Policy
- Travel Guideline
- Purchasing Standard Operating Procedures
- Supplier Evaluation Standard Operating Procedures
- Internal: Paper and Waste sorting instruction

Arbetet utvärderas genom beräkningar av utsläpp av GHG i Scope 1 och 2 samt livscykelanalyser. Ansvarig för utvärderingen är Head of Quality Management.

I vårt klimat- och miljöarbete följer vi gällande regler på miljöområdet och undviker varor och material som kan medföra miljö- och hälsorisker. Cambio är certifierat enligt ISO 14001, Miljöledningssystem.



Klimatutsläpp, GHG emissions

Under 2022 beräknade vi vårt klimatavtryck (CO₂e) i enlighet med GHG-protokollet, motsvarande Scope 1 och 2. Vi har nu fått en än större förståelse för vårt klimatavtryck och har en ambition att minska vår klimatpåverkan.

Under 2023 kommer vi att skapa förutsättningar för att även börja mäta relevanta delar av GHG scope 3 från och med 2024 och vi kommer att ta fram mätbara mål för vårt klimatarbete.

Klimatpåverkan, GHG emissions Scope 1 och 2 2022 (Hela Cambio)

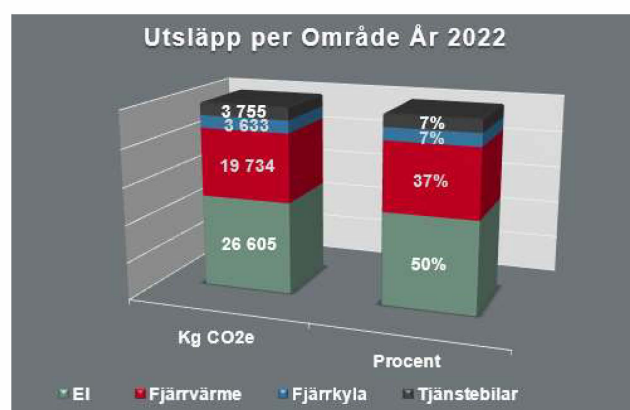
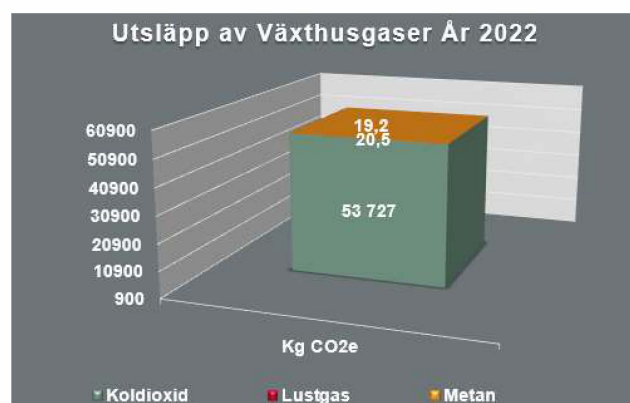
Cambio GHG Klimatbokslut Scope 1 & 2 År 2022	Kg CO ₂ e	Procent
Scope 1	3 755	7%
Tjänstebilar	3 755	7%
Scope 2 (Market Based)*	49 972	93%
El	26 605	50%
Fjärrvärme	19 734	37%
Fjärrkyla	3 633	7%
SUMMA	53 727	100%

Utsläpp av Växthusgaser År 2022	Kg CO ₂ e	Kg
Koldioxid	53 727	53727
Lustgas	20,5	0,08
Metan	19,2	0,69

Inga organisatoriska delar av företaget är exkluderade

- Inga fastigheter, anläggningar eller fordon är exkluderade
- Konsolideringsmetod är operational control approach

* Om scope 2 redovisats med location-based method hade utsläppet varit 79 800 kg



Ansvarsfull användning av naturens resurser, inklusive energi och vatten

Naturens resurser är ändliga och behöver användas med hänsyn och respekt. Cambio eftersträvar att undvika negativ inverkan på miljön och minska klimatavtrycket, genom att minska användningen av fossilbränsle till kylning och uppvärmning av våra lokaler och i möjligaste mån välja förnyelsebara energikällor i stället till vår verksamhet. Vi har rutiner för vår avfallshantering och strävar efter att upphandla produkter som går att återanvända eller återvinna.

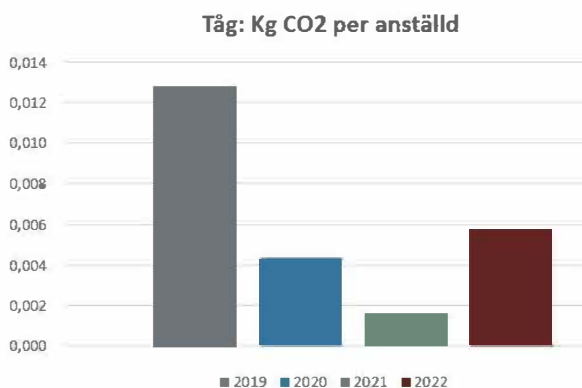
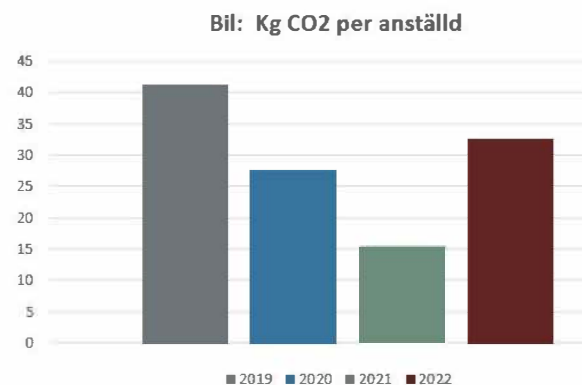
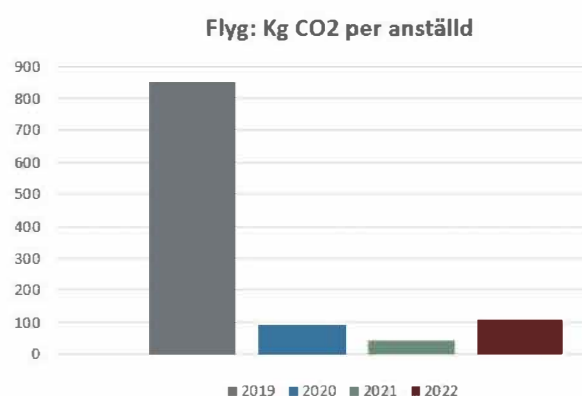
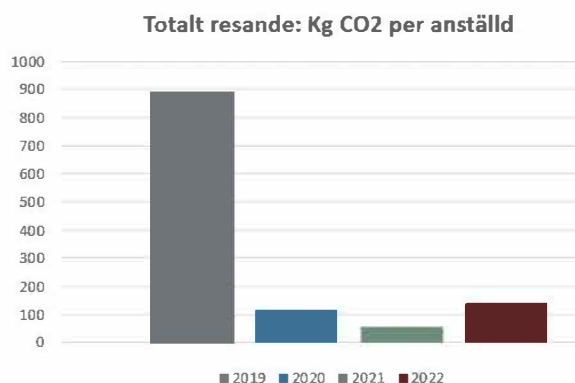
Resultatet av Cambios arbete ger effektivare lösningar till vård och omsorg vilket kan bidra till betydande utsläppsminskningar i kundernas löpande verksamheter. I nuläget är dock den allra största delen av Cambios erbjudande till kunderna förknippad med ekonomiska verksamheter som för närvarande inte omfattas av EU:s nya taxonomiförordning.

För taxonomianalys se kapitlet Bilagor.

Hållbart resande

I och med pandemin gick tjänsteresorna av naturliga skäl ned under åren 2020–2021. Under 2022 har resandet återigen ökat något, men genom att vi i möjligaste mån undviker flyg och i stället i högre utsträckning väljer tåg ligger de totala utsläppen från tjänsteresor 2022 i paritet med 2020.

Klimatpåverkan, Utsläpp för resor med tåg, bil och flyg under 2022 (Anställda på kontoren i Sverige):



Elförbrukning på våra kontor 2022

En viktig del av hållbarhetsarbetet är att skapa förståelse i organisationen för vilket avtryck på miljön olika åtgärder medför. Vi har därför tagit fram en utbildning för våra medarbetare för att åstadkomma en bättre förståelse och därigenom kunna bidra till att vi ska kunna nå våra mål att minska vår inverkan på miljön och minska vårt klimatavtryck.

Elförbrukning på våra kontor 2022

Kontor	Elavtal	Typ av elförbrukning	Total förbr.	Total förbr per anställd	Total Area	Förbr. m2
Linköping	100% grön el	Verksamhetsel	149 496 kWh	605 kWh	3 297 m2	45 kWh
Motala	100% grön el	Verksamhetsel inkl. uppvärmning och kyla	47 316 kWh	1 971 kWh	370 m2	128 kWh
Stockholm	100% grön el	Verksamhetsel	62 810 kWh	393 kWh	1 490 m2	42 kWh
Reading	100% grön el	Verksamhetsel	3 588 kWh	199 kWh	32 m2	122 kWh
Colombo	Mix av grön (30%) och fossil el (70%)	Verksamhetsel inkl. kyla	367 440 kWh	1 317 kWh	2 601 m2	141 kWh
Århus	Mix av grön och fossil el	Verksamhetsel	5 747 kWh	410 kWh	306 m2	19 kWh

Cirkulär ekonomi

Cirkulär ekonomi handlar om att vara resurseffektiv, till exempel genom att öka livslängden på mjuk och hårdvara, öka reparationsgraden på produkter samt öka andelen och mängden återvunna produkter som kommer ut på marknaden. Cambio har identifierat relevanta miljöaspekter, såsom att köpa produkter och material som går att återanvändas, möjliggöra återvinning och att minimera användning av papper och plast i verksamhetens alla delar. Vi gör också livscykelanalyser (LCA) för att förstå hur vi kan reducera miljöaspekterna och granskar dessa regelbundet.



Våra medarbetare

För att kunna skapa morgondagens innovativa stödsystem krävs erfarenhet, kompetens och nytänkande. Våra medarbetare är Cambios allra viktigaste tillgång och att vara en attraktiv arbetsgivare är avgörande för vår förmåga att leda utvecklingen mot en hållbar informationsförsörjning inom hälso- och sjukvård.

Cambio växer kontinuerligt och sammanlagt består företaget av drygt 800 medarbetare på kontor i Stockholm, Linköping, Motala, Kalmar samt Århus och Köpenhamn i Danmark, Reading i England och Colombo i Sri Lanka. Vi vill vara en attraktiv arbetsplats både för våra medarbetare och framtida kollegor.

Cambios intressentdialog visar att medarbetare har ett stort engagemang och känner att de, genom sin arbetsinsats, bidrar till en positiv samhällsutveckling. De har förväntningar på att ledningen ska vara transparent och ge kontinuerlig information om vad som händer i företaget. Ägare och styrelse, liksom Cambios kunder, har förväntningar på att Cambios medarbetare är engagerade i sitt arbete och bidrar till organisationens utveckling och effektivitet.

Inom området våra medarbetare arbetar vi med engagemang och delaktighet, jämlikhet och mångfald. Vi fokuserar också på kontinuerligt lärande, säker och inkluderande arbetsmiljö samt hälsa och balans i livet. Arbetet sker systematiskt och företagets ledare har en nyckelroll i att agera förebilder och levandegöra kulturen. Cambios People Success-funktion, under ledning av Chief People Success Officer, har i uppdrag att stödja företagets HR-processer och utveckla företagets samlade kompetens. En viktig del i att uppnå målen om inkludering och delaktighet är den interna kommunikation som Chief Marketing & Communication Officer ansvarar för.

Inom området Våra medarbetare har vi genom analys identifierat följande risker:

- Svårighet att hitta, rekrytera och behålla rätt kompetens

Våra långsiktiga mål inom området Våra medarbetare omfattar:

- Nöjda medarbetare
- Andel kvinnor i ledande befattning
- Andel anställda män/kvinnor - 60 % / 40 %, d v s inget kön med mer än 60 % och inget under 40 %
- Personalomsättning under 10 procent
- Noll arbetsplatsolyckor
- Sjukfrånvaro under 2 procent

För att arbeta mot målen och hantera riskerna har Cambio implementerat intern styrning i form av:

- Arbetsmiljöpolicy
- Uppförandekod (Cambio Code of Ethics and Conduct)
- Policy för visselblåsarfunktion
- Föräldraledighetspolicy (Parental benefits Policy)
- Wellnes Benefit Policy
- Anti-Discrimination and Victimization Policy
- Gender Equality Policy
- Mental Health Policy
- Personalpolicy
- Strategic initiatives around Leadership and talent management

Medarbetarengagemang och delaktighet

På Cambio stävar vi efter att varje medarbetare ska ha tydliga, realistiska mål som bidrar till att skapa engagemang för arbetet. Varje medarbetare ska också få kontinuerlig och konstruktiv återkoppling med utgångspunkt i respekt för individen och allas lika värde.

Genom årliga medarbetarundersökningar följer vi upp engagemang, inkludering och medarbetarnas uppfattning om transparens och information. Under 2021 bytte vi leverantör av medarbetarundersökningen och 2022 blev därmed första året i ett nytt format.

Medarbetarundersökningen visar tydligt att våra medarbetare känner att de bidrar till en positiv utveckling i hälso- och sjukvården och skapar samhällsnytta genom sitt arbete på Cambio. Gemensamt för många är vikten av att jobbet känns meningsfullt och har ett högre syfte. Dessutom vill medarbetarna känna sig väl informerade om det som händer inom företaget.

För att öka delaktighet och transparens arbetar Cambio löpande med:

- Enskilda möten mellan chef och medarbetare
- Veckomöten med VD
- Globala virtuella möten kvartalsvis
- Lunchmöten där medarbetare delar kunskap med varandra

Utöver detta stöttar Cambio initiativ där medarbetare vill umgås med, eller lära av, varandra.

	Mål	Resultat
Employment Engagement Index 2022	75	78
eNPS target 2022	8	17



Jämlikhet och mångfald

På Cambio vill vi att arbetet med inkludering ska vara en naturlig och integrerad del i hela verksamheten, på alla arbetsplatser och alla nivåer. En jämlik arbetsplats är attraktiv för både medarbetare och kunder. Vi har nolltolerans mot kränkande särbehandling, såsom mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier.

Rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska vara likvärdiga inom hela Cambio oavsett kön, religionstillhörighet, sexuell läggning eller ursprung. I vårt arbete för en mer jämlik och mångfacetterad arbetsplats skapar vi likvärdiga villkor för kvinnor och män.

På Cambio ska det inte förekomma löneskillnader baserat på kön. Vi genomför därför en årlig lönekartläggning i enlighet med Diskrimineringslagen. Kartläggningen analyserar våra bestämmelser och praxis för löner och andra anställningsvillkor. Dessutom undersöker kartläggningen eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Utifrån kartläggningen gör vi en bedömning om eventuella löneskillnader har direkt eller indirekt samband med könstillhörighet. Vi justerar löneskillnader som inte kan förklaras med annat än kön.

Cambio har en målsättning om likvärdiga utbildnings- och kompetensutvecklingsmöjligheter. Dessutom ska kompetenshöjande insatser präglas av ett jämställdhetsperspektiv.

Att ingen ska utsättas för kränkningar eller trakasserier är en självklar utgångspunkt för oss. 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 motarbeta trakasserier utbildar vi chefer i att aktivt motverka uppkomst av trakasserier. Detta gäller även hur de ska agera vid misstanke om trakasserier eller kränkningar. Våra riktlinjer mot trakasserier kommuniceras tydligt till alla medarbetare på Cambio.

Under 2022 har vi genomfört en kartläggning för att identifiera eventuella löneskillnader som inte kan förklaras med annat än kön. Den kartläggningen visar att det inte finns några skillnader i lön på grund av kön. Samtliga chefer har också genomgått en utbildning i att aktivt motverka uppkomsten av sexuella trakasserier.

- Andel chefer av totala antalet medarbetare, globalt: 10,5 %
- Fördelningen mellan kvinnor/män globalt i %: 42 % kvinnor, 58 % män
- Fördelning kvinnor/män i ledande befattning: 42,5 % Kvinnor, 57,5 Män
- Fördelning kvinnor/män i ledningsgrupp: 4 st kvinnor, 6 st män.



Kompetensutveckling och lärande

På Cambio vill vi ge våra medarbetare de bästa förutsättningarna att utveckla sin kompetens och öka sitt engagemang. Det driver både den enskilda medarbetarens karriär och företagets innovationsförmåga.

Genom att skapa förutsättningar för att ta vara på såväl kompetens som driv hos våra medarbetare kan vi åstadkomma nya innovationer och nå våra mål. Alla medarbetare ska erbjudas möjligheten att få de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets utformning. För att lyckas med det är ledarskapet en viktig nyckel.

Coachande ledarskap driver engagemang. Därför definierar Cambio ledarskap som att göra det möjligt för människor att växa och leverera värde till våra kunder.

Cambio har en rad olika insatser som bidrar till utveckling och lärande – allt från ledarskapsutbildningar och karriärförändrande aktiviteter till träningar online, specifika kurser och onboardingprogram för nya medarbetare.

Det strategiska vägvalet att erbjuda kontinuerlig utveckling är koncernövergripande, men själva implementeringen kan variera mellan länder. Cambio vill göra kompetensutvecklingen mer enhetlig, bland annat genom införandet av ett koncerngemensamt ledarskapsprogram och ett karriärstödande program för alla medarbetare. Det sistnämnda är tänkt att fånga upp behov av utveckling och stöttning för den enskilde medarbetarens karriär. Dessutom främjar Cambio intern rörlighet i syfte att utveckla såväl individer som verksamheten.

Arbetsmiljö och balans i livet

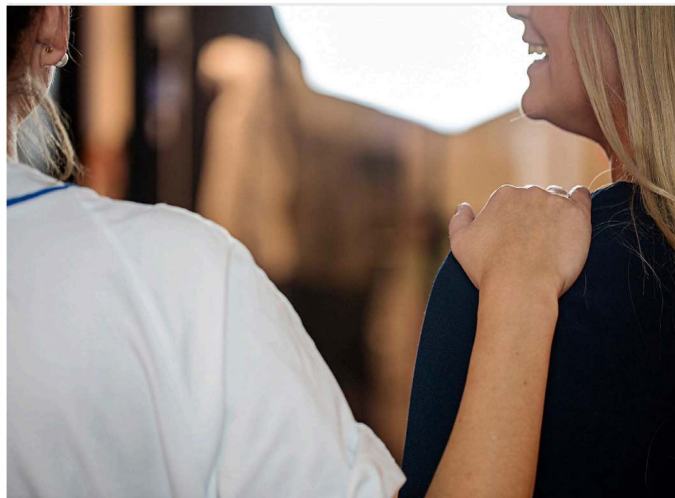
Att främja hälsa är grunden i vår verksamhet. Därför är målet med vårt arbetsmiljöarbete en arbetsplats som präglas av god hälsa och hög arbetstillfredsställelse. Vår övertygelse är att det ger Cambio bästa möjliga förutsättningar för en effektiv verksamhet med hög innovationskraft.

Cambio arbetar för att medarbetare ska ha en god fysisk och psykisk hälsa samt trivas och känna arbetstillfredsställelse i sitt arbete. Arbetsmiljöarbetet är proaktivt och ska även identifiera och minska risken för olycksfall på arbetsplatsen. Vi uppmuntrar till aktivitet och erbjuder samtliga anställda ett friskvårdsbidrag att nyttja på önskvärt sätt. Sjuktal och tillbud mäts och följs upp kontinuerligt. Ansvarig för uppföljningen är tChief People Success Officer.

I mars 2022 lanserade Cambio ett nytt system för pulsmätningar, "&frankly", för att mäta medarbetarnas engagemang och välmående. Genom &frankly kan vi mäta och följa upp i realtid, vilket ger oss möjlighet att vara mer proaktiva i vårt arbetsmiljöarbete. Alla anställda kan se resultaten både för företaget som helhet och sitt eget team – och direkt diskutera och vidta åtgärder utifrån resultaten.

Löpande kontroll för ergonomiska arbetsplatser genomförs av oberoende ergonomikonsulter och vid behov erhåller medarbetare extra hjälpmedel för att förebygga arbetsrelaterade skador. Vi har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som utförs både på lokal och central nivå för att säkerställa involvering och en god fysisk och psykisk arbetsmiljö.

Vi sätter stort värde på våra medarbetares balans mellan arbete och privatliv. En del i det är att erbjuda viss frihet i arbetsschemat för att underlätta för medarbetarnas personliga och familjerelaterade åtaganden. Stort eget ansvar och fokus på individens egen beslutsförmåga är viktiga grundstenar för att vi ska behålla befintliga medarbetare och attrahera fler kollegor.



Vi ska på olika sätt underlätta för våra medarbetare att förena föräldraskap och arbetsliv. Det gäller arbetstider, personalkonferenser, möten, utbildning och resor. Av särskild vikt är att både kvinnor och män ges samma förutsättningar att vara föräldralediga och för vård av barn.

Cambio ger individer frihet att planera hur arbetsuppgifter utförs, bland annat gällande arbetstid samt val av arbetsplats. Alla medarbetare på Cambio har teknisk kompetens och nödvändiga verktyg för att kunna ha en flexibilitet i sitt dagliga arbete. Alla medarbetare har också möjlighet att arbeta hemifrån när det behövs och för de arbetsuppgifter där det är praktiskt genomförbart.

Vi har tagit lärdom av pandemiåren med omfattande hemarbete och har utbildat våra chefer i hur man leder på distans samt hur eventuell psykisk ohälsa hos medarbetare kan upptäckas vid distansarbete.

Om en medarbetare drabbats av ohälsa har cheferna ett ansvar att arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering, med målet är att den anställda så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till arbetsplatsen. People Success-funktionen stödjer cheferna i det arbetet och vid behov ska extern expertkunskap anlitas.

Cambio har nolltolerans mot alkohol och droger under arbetstid. Alla anställda 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.

Siffrorna nedan gäller lokalt i Sverige:

- Personalomsättning: 15,9 % Mål <10 %
- Arbetsplatsolyckor under året: 4 st (varav 3 under resa till och från arbetet) Mål 0 st
- Sjukfrånvaro vid slutet av året: 2,0 % Mål < 2,0 %



Ekonomisk hållbarhet

En långsiktig ekonomisk hållbarhet i kärnverksamheten är en grundförutsättning för att kunna bedriva ett hållbart företagande. 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.

Cambio har en stark position på e-hälsomarknaden och tillväxtpotentialen bedöms vara mycket god i både Sverige och internationellt. Det finns ett stort behov av fortsatt digitalisering för att bidra till en hållbar informationsförsörjning inom vård och omsorg. Behovet kommer att finnas under överskådlig framtid vilket skapar långsiktiga affärsmöjligheter inom området.

Inom området Ekonomisk hållbarhet har vi identifierat följande risker:

- Geopolitisk instabilitet som påverkar möjligheten att göra affärer och driva verksamheten.
- Förändringar inom lagstiftning och reglering som försvårar för Cambios affärsidé.

Våra långsiktiga mål inom Ekonomisk hållbarhet omfattar:

- Finansiella mål
- Affärsmål

För att arbeta mot målen och hantera riskerna har Cambio implementerat intern styrning i form av:

- Ägardirektiv
- Affärsplan
- Budget

I strävan att skapa långsiktig lönsamhet arbetar Cambio med ett företagsövergripande affärsplaneringsarbete och med en systematisk omvärldsbevakning. Uppföljning sker med månatlig rapportering för intern revision och kvartalsrapportering till aktiemarknaden. Extern revision sker två gånger per år. Ansvarig för uppföljningen är Chief Financial Officer.

Styrning och uppföljning

Cambios ägarstruktur

Cambio är ett svenskt privatägt aktiebolag som ägs av Sanolium AB, som i sin tur ägs av Sanolium Holding AB. Sanolium Holding AB ägs till 100 procent av Sanolium Group Holding AB. Sanolium Group Holding AB ägs till 80,5 procent av, och ingår i, det multinationella investmentföretaget Investcorps portföljbolagsstruktur. Resterande cirka 20 procent ägs av grundare, anställda och övriga nyckelpersoner i Sanolium AB.

Bolagsstyrning

Styrningen av Cambio baseras på Sanoliums ägar-direktiv, Bolagets bolagsordning, Aktiebolagslagen (2005:551), det ekonomiska redovisningsregelverket IFRS, och andra tillämpliga svenska och utländska lagar samt interna regler och riktlinjer. Cambio har åtagit sig att följa alla nationella lagar och juridiska krav som är tillämpliga på Cambios verksamhet.

Dessa inkluderar lagar och förordningar relaterade till anställdas rättigheter, företagsstyrning, beskattning, datasekretess, patientsäkerhet, rättvis konkurrens, exportkontroll, produktsäkerhet och immateriella rättigheter, inkluderar följande:

1. Internationella deklarationer och konventioner

- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
- Internationella arbetsorganisationens (ILO) åtta grundläggande konventioner om tvångsarbete, barnarbete, diskriminering, föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar (nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182)
- FN:s konvention om barnets rättigheter, artikel 32
- FN:s konvention mot korruption

2. Nationell lagstiftning

- Arbetsskydds- och arbetsmiljölagsstiftning som gäller i det land där varorna tillverkas eller arbete utförs
- Lagen om Offentlig upphandling
- Arbetsrätt, inklusive bestämmelser om lön, minimilöner och socialt skydd som gäller i det land där varorna produceras eller arbete utförs
- Miljöskyddslagstiftning som gäller i det land där varorna tillverkas eller arbete utförs
- Dataskyddsförordningen

3. Branschregler, i förekommande fall.

- Branschregler, i tillämpliga fall, som reglerar alla aspekter av branschens relation med hälso- och sjukvårdspersonal och hälsovårdsorganisationer.
- Sverige: Avtal om samarbetsregler mellan Sveriges Regioner, Swedish Medtech, Forskningsbaserad läkemedelsindustri och Swedish Labtech
- Danmark: QOP-55-02 Policy mot mutor 1.0

Förutom detta har bolaget antagit interna regler och riktlinjer som innefattar Cambio Code of Ethics and Conduct (Cambios uppförandekod), samt andra interna policies, regler och rekommendationer, vilka innehåller principer och ger vägledning i bolagets verksamhet och för dess medarbetare.

Cambios aktieägare är de som ytterst fattar beslut om bolagets styrning genom att på årsstämma utse bolagets styrelse. Styrelsen i sin tur är löpande ansvarig för att bolaget följer lagar samt övriga externa och interna regler och riktlinjer.

Styrelsen

Styrelsens ansvar inkluderar bland annat att fastställa och se över Bolagets mål och strategier.

Styrelsen ska därvid ta hänsyn till de långsiktiga såväl finansiella som icke-finansiella målen, de risker som Bolaget är exponerat för och att tillfredsställande kontroller av bolagets regelefterlevnad görs.

Styrelsen ansvarar även för att det finns skriftliga policy, riktlinjer och instruktioner som utvärderas regelbundet. Detta ska ske för att säkerställa att Bolagets verksamhet drivs på sådant sätt att Bolagets förmåga att fullgöra förpliktelser inte äventyras, att rapportering av överträdelser görs och följs upp och att Bolagets verksamhet drivs på tillfredsställande sätt. Styrelsen är ytterst ansvarig för Cambios Hållbarhetsarbete och denna rapport.

Styrelsen ska vidare följa Bolagets ekonomiska och långsiktigt hållbara utveckling och säkerställa kvaliteten i den finansiella och icke-finansiella rapporteringen och kontrollfunktionernas rapportering.

VD och bolagets ledningsgrupp

VD innehar det övergripande ansvaret för att Bolagets samtliga risker i affärsverksamheten hanteras i enlighet med fastställda policyer och riktlinjer. VD:s ansvar innefattar även att säkerställa att organisation och arbetsprocesser löpande följer gällande regelverk. VD ska även leda Bolagets ledningsgrupp i att verkställa beslut som fattas av Styrelsen.

Dessutom har bolaget ett antal Certifieringar enligt standards* (se not 1) som stipulerar viss styrning och systematik i sitt arbete. Dessa verifieringar tredjepartsrevideras årligen.

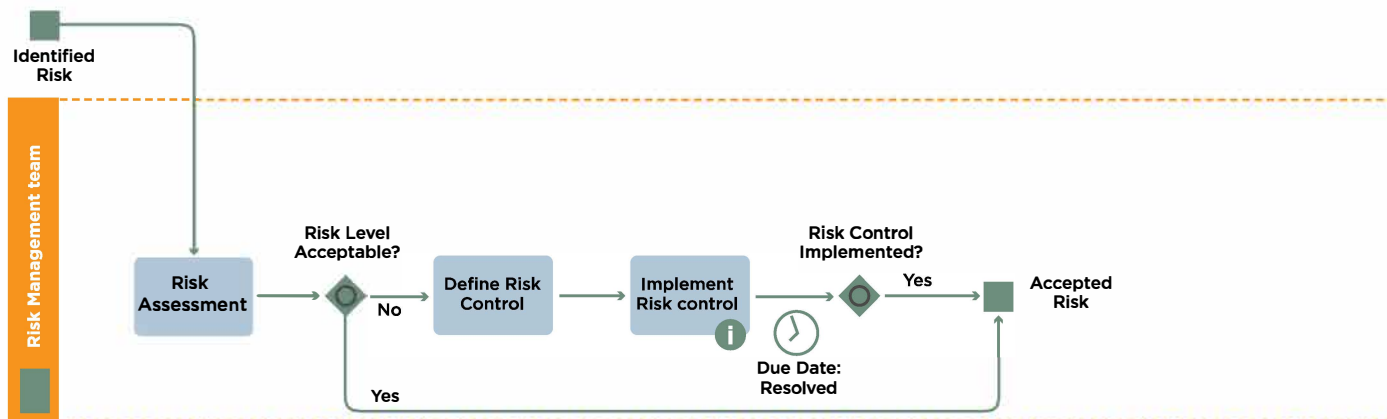
Visselblåsarsystem

Cambio strävar efter att ha ett öppet företagsklimat, hög affärsetik och alltid se möjligheterna med nya förbättringar. Våra medarbetare, kunder och leverantörer är våra viktigaste källor till insikt om eventuella brister som måste rättas till. Den som misstänker en oegentlighet, som strider mot Cambios värderingar, affärsetiska policy, lagar eller andra regelverk ska ha möjlighet att komma till tals utan rädsla för represalier. Uppgiftslämnaren kan välja att lämna sina uppgifter anonymt. För att skydda uppgiftslämnare finns Cambios Visselblåsarpolicy med tillhörande rapporteringsfunktion. Policyn har antagits av Cambios styrelse och ledning.



Riskhantering

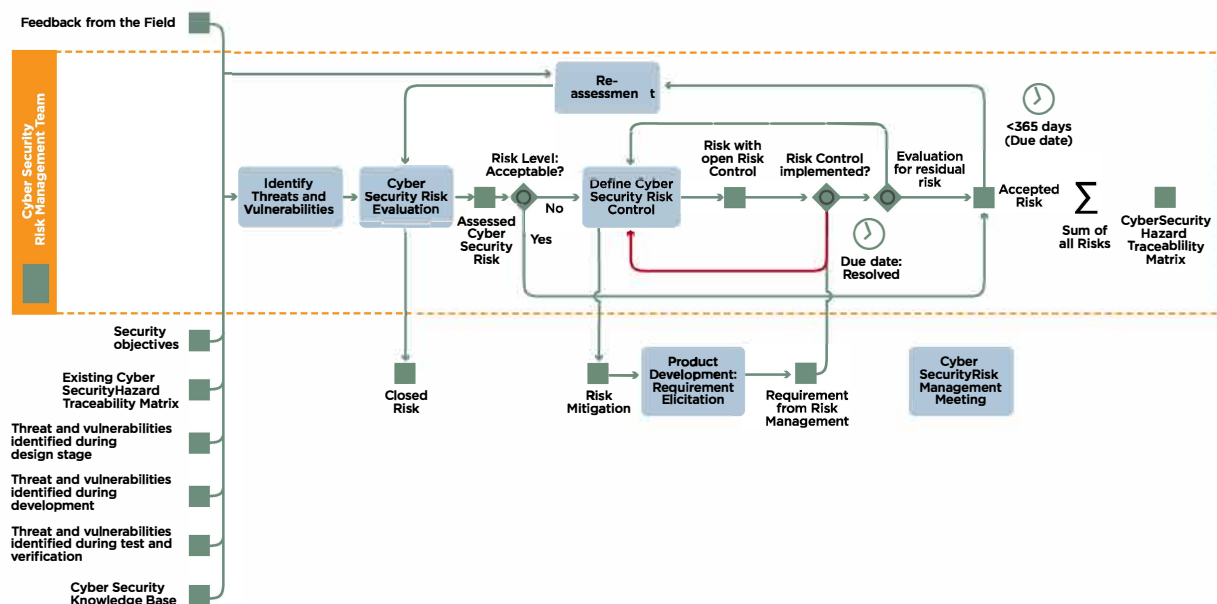
Risk Management är avgörande för att vi ska kunna lyckas. Vi har ett strukturerat sätt att arbeta med våra risker och vi använder detta sätt genomgående för att identifiera och hantera risker. Övergripande kan vårt riskhanteringsarbete beskrivas enligt skissen nedan:



Beroende på karaktär av risk, hur troligt det är att risken inträffar och vilken bedömd konsekvens detta skulle kunna få är ansvaret tydligt fördelat inom organisationen. Vi har också en tydlig rutin för på vilken nivå som risker ska rapporteras. Styrelsen får regelbundet rapportering om risker på det som bedömts som den högsta nivån.

Som ett marknadsledande e-hälsoföretag som levererar IT-lösningar för hela sjukvårdens värdekedja till över 170 000 användare inom kommuner, regioner och privata vårdgivare lägger vi särskilt fokus på cybersäkerhet. Genom vårt riskhanteringsarbete utvärderar vi fortlöpande eventuella risker, bestämmer hur de ska hanteras och följer upp att de åtgärder vi vidtagit hanterar den identifierade risken.

Vårt arbetssätt att hantera cybersäkerhetsrisker ligger även till grund för hur vi arbetar med alla andra risker inom Cambio.



Framtida utveckling

Cambio har stegvis stärkt sitt hållbarhetsarbete. Under 2023 kommer vi att ta ett strategiskt omtag och lägga grunden för en ambitionshöjning av hållbarhetsarbetet. Målsättningen är att vi, även genom hållbarhetsarbetet, ska leda vägen mot öppen, standardiserad och säker informationsförsörjning som gör hälsodata tillgänglig i hela vårdkedjan – oavsett vårdform, huvudman eller it-systemleverantör.

Under 2023 kommer Cambio att utveckla och implementera en förnyad strategi för hållbarhetsarbetet. Syftet med den nya strategin är att öka fokus inom de områden där Cambio har störst negativ eller positiv påverkan på samhället. Strategin ska dels skapa tydlighet kring hur vi påverkar vår omvärld dels hur omvärlden påverkar oss, ur ett hållbarhetsperspektiv. Som grund för hur vi påverkar omvärlden ligger våra intressenter, såsom patienter, medarbetare, kunder och investerare. Dessutom kommer vi att titta närmare på vår påverkan på samhället i stort. Hållbarhetsstrategin kommer även att hjälpa oss att sätta mål utifrån vår faktiska påverkan samt vara en utgångspunkt för det konkreta arbetet med att nå dessa målsättningar.

Vi vill att hållbarhetsstrategin ska ge Cambio strategisk vägledning för framtida affärsmässiga prioriteringar och investeringar, därför är det viktigt att den är i linje med Cambios övergripande affärsstrategi. Dessutom behöver

hållbarhetsstrategin säkerställa att Cambios verksamhet drivs i enlighet med aktuella och kommande lagar och regler, exempelvis framtida regulatoriska krav som är under utveckling på EU-nivå.

I dialogen med våra intressenter är det tydligt att det finns en förväntan på att Cambio ska ta en aktiv roll i att driva utvecklingen mot en mer hållbar informationsförsörjning och cybersäkerhet. Inom ramen för det vill vi utforska hur Cambio kan ta en ledande roll i utvecklingen mot en standardisering av hälso- och sjukvårdsdata.

Under 2023 kommer vi även att lägga större fokus på att påverka både uppströms och nedströms i de värdekedjor Cambio är en del av. Vi kommer bland annat att kartlägga klimatutsläpp i enlighet med relevanta delar av scope 3, för att få en helhetsbild av värdekedjans totala klimatpåverkan. Vi kommer även att öka vårt fokus på spårbarhet i värdekedjan och uppföljning av leverantörers efterlevnad av Cambios uppförandekod.

Vår hållbarhetsstrategi ska även belysa hur Cambio kan fortsätta utvecklas som en hållbar och attraktiv arbetsgivare. Inte minst eftersom kompetenta, nytänkande och engagerade medarbetare är den viktigaste förutsättningen för att vi ska kunna skapa morgondagens innovativa stödsystem för hälso- och sjukvården.

Styrande lagar, regler och dokument

Lagar, regler samt certifikat

Affärsetik	Klimat och Miljö	People Success	Ekonomi
• ISO 9001 • Global Compact • UN Human Rights Directive • AML • UK Bribery Act • GDPR	• Nationella lagar och regler • ISO 14001	• Nationella lagar och regler • ILO	• Årsredovisningslagen • IFRS • UN Global compact • Nasdaq börsavtal • MAR (Regler mot Marknadsmissbruk)

Policyer och styrande dokument

Affärsetik	Klimat och Miljö	People Success	Ekonomi
• Cambio code of Ethics and Conduct • Cambios environmental aspect matrix • Cambio Supplier Code of Conduct • Information Security Policy • External Privacy Policy • Cookie Policy • Supplier Evaluation SOP	• Environmental Policy • Purchasing SOP • Cambios environmental aspect matrix • Quality Policy • Inköpspolicy/rutin • Traveling Policies • Internal: Paper and Waste sorting instruction • Supplier Evaluation SOP	Arbetsmiljöpolicys inklude- rande: • Cambio code of Ethics and Conduct • Cambio Whistleblowing Policy • Parental Benefits Policy • Wellness Benefit Policy • Anti-harassment Policy • Mental Health Policy • Personalpolicy • Strategic initiatives around Leadership and Talent Mgmt • Work Environment Policy	• Ägardirektiv • Affärsplan • Budget

Standards

Company Standards

- Environmental Management System (ISO 14001)
- Information Security Management Systems (ISO 27001 and 27002)
- Security techniques – Extension to 27001 and 27002 for privacy information management (ISO 27701)
- Security techniques – Code of practice for information security controls based on ISO / IEC 27002 for cloud services (ISO 27017)
- Security techniques – Key management (ISO 11770-1)
- Quality Management Systems (ISO 9001 and 13485)
- Service Management System (ISO 20000)

Product Standards

- Medical device software – Software life-cycle processes (IEC 62304 2006+ AMD1_2015) and the amendment (IEC 62304:AMD1 2015)
- Health software – Part 1: General requirements for product safety (82304)
- Medical devices – Application of usability engineering to medical devices (IEC 62366) and the amendment (SS-EN 62366-1 A 1)
- Medical devices – Part 2: Guidance on the application of usability engineering to medical devices (IEC-TR 62366-2)

- Medical devices – Application of risk management to medical devices (ISO 14971:2020)
- Health informatics – Information security management in health (ISO 27799:2016)
- Information supplied by the manufacturer of medical devices (SS-EN 1041:2008 A1:2013)
- Medical devices – Symbols to be used with medical device labels, labelling and information to be supplied (ISO 15223-1:2016)
- Guidance on the application of ISO 14971 to medical device software IEC 80002-1:2009
- Health software and health IT systems safety, effectiveness and security IEC 81001-5-1:2021

Technical reports

- Medical devices – Post-market surveillance for manufacturers (ISO/TR 20416:2020)

Medical Device Regulations (CE-marking)

- MDR (EU 2017 745)

Bilagor

Sammanfattad redovisning enligt artikel 8 i taxonomiförordningen

Taxonomiförordningen är en viktig komponent i Europeiska kommissionens handlingsplan för att omvandla kapitalflöden mot en mer hållbar ekonomi. Den representerar ett viktigt steg mot att uppnå koldioxidneutralitet år 2050 i linje med EU:s klimatmål, eftersom Taxonomin är ett klassificeringssystem för miljömässigt hållbara ekonomiska verksamheter.

I följande avsnitt presenterar vi totalomsättningen samt andelen av vår grupps omsättning, investeringar (CapEx) och driftskostnader (OpEx) för räkenskapsåret 2022. Dessa är taxonomiomfattande och taxonomiförenliga ekonomiska verksamheter relaterade till de första två miljömålen (klimatförändringsanpassning och klimatförändringsmitigering) i enlighet med artikel 8 i Taxonomiförordningen.

Bedömning av compliance

Den enda omsättningsaktiviteten som omfattas av taxonomin är hosting för vårt managed service erbjudande enligt ekonomisk aktivitet 8.1 i bilaga 1. Men eftersom det rör sig om en mycket liten summa, cirka 0,04% av vår totala omsättning, har vi inte undersökt taxonomiförenlighet för denna aktivitet.

För CapEx har vi två investeringar som omfattas av taxonomin: en ny fastighetsleasing i Linköping och en mindre fastighetsleasing i Kalmar. Båda investeringarna omfattas av ekonomisk aktivitet 7.7 i bilaga 1 och representerar cirka 26% av vår totala CapEx. Vi har bara undersökt taxonomiförenlighet för fastighetsleasingen i Linköping. Vår hyresvärd har genomfört en taxonomiförenlighetsanalys baserad på EU:s taxonomikriterier och kommit fram till att fastigheten uppfyller de väsentliga bidragskriterierna för klimatmål 1 samt DNSH-kriterierna för klimatmål 2. Som förklaras nedan, under avsnittet för vår redovisningspolicy, redovisar denna leverantör också överensstämmelse med MSS-kriterierna. Därför anser vi denna CapEx-aktivitet som både "taxonomiomfattande" och är "taxonomiförenlig". Fastighetsleasingen i Kalmar står endast för 0,1% av vår totala CapEx och vi har inte undersökt taxonomiförenlighet för denna aktivitet.

Vi har inte hittat några OpEx aktiviteter som omfattas av taxonomin för 2022.

Se bilaga A för alla beräkningar av omsättning, CapEx och OpEx.

Redovisnings policys och KPI:er

De viktigaste nyckeltalen ("KPI:er") inkluderar omsättnings-KPI:n, CapEx-KPI:n och OpEx-KPI:n. För att presentera taxonomi KPI:erna använder vi mallarna som tillhandahålls i bilaga II till Disclosures Delegated Act. Eftersom KPI:erna behöver inkludera en bedömning av taxonomiomfattning för första gången för rapporteringsperioden 2022, presenterar vi inte jämförelsetal. Eftersom vi inte utför några av de aktiviteter som är relaterade till naturgas och kärnkraft (aktiviteter 4.26-4.31), använder vi inte de särskilda mallar som introducerats av Complementary Delegated Act avseende aktiviteter inom vissa energisektorer.

Turnover KPI

Definition

Den andel av omsättningen som omfattas av taxonomin och är taxonomiförenliga ekonomiska verksamheter (om tillämpligt) har beräknats som den del av nettoomsättningen som härstammar från produkter och tjänster som är associerade med taxonomiomfattning och taxonomiförenliga ekonomiska verksamheter (täljaren) dividerat med nettoomsättningen (nämnaren), för varje räkenskapsår från 1 januari 2022 till 31 december 2022.

Nämnaren för omsättnings-KPI:n är baserad på vår konsoliderade nettoomsättning i enlighet med punkt 82(a) i IAS 1. För ytterligare detaljer om våra redovisningsprinciper avseende vår konsoliderade nettoomsättning, vänligen se vår årsredovisning, se sida 4 i vår Årsredovisning 2022.

Täljaren för omsättnings-KPI:n definieras som nettoomsättningen som härrör från produkter och tjänster som omfattas av taxonomin och (om tillämpligt) är taxonomiförenliga ekonomiska verksamheter, det vill säga:

- Aktivitet 8.1 "Datahantering, hosting och relaterade verksamheter" (för 2022 en taxonomiomfattande men ej taxonomiförenlig verksamhet)

Avstämning

Vår konsoliderade nettoomsättning kan stämmas av mot våra konsoliderade finansiella rapporter, se resultaträkningen på sida 4 i vår Årsredovisning 2022.

CapEx KPI

Definition

CapEx KPI definieras som taxonomiomfattande och taxonomiförenlig (vid tillämpning) CapEx (täljare) dividerad med vår totala CapEx (nämnare). Total CapEx består av tillskott till materiella och immateriella anläggningstillgångar under räkenskapsåret, före avskrivningar, amorteringar och omvärderingar, inklusive de som härrör från omvärderingar och nedskrivningar, samt exklusive förändringar i rättvis värdering. Det inkluderar förvärv av materiella anläggningstillgångar (IAS 16), immateriella anläggningstillgångar (IAS 38) och nyttjanderätter (IFRS 16). Goodwill ingår inte i CapEx, eftersom det inte definieras som en identifierbar immateriell tillgång enligt IAS 38. För ytterligare detaljer om våra redovisningsprinciper avseende vår CapEx, se sida 11 i vår Årsredovisning 2022.

Täljaren består av följande kategorier av CapEx som är taxonomiomfattande och taxonomiförenlig (vid tillämpning):

a) CapEx relaterade till tillgångar eller processer som är taxonomiomfattande och taxonomiförenlig ekonomiska aktiviteter (kategori (a)):

Vi anser att tillgångar och processer är relaterade till taxonomiomfattande ekonomiska aktiviteter där de är väsentliga komponenter som är nödvändiga för att utföra en ekonomisk aktivitet. Följaktligen räknas all CapEx investerad i följande områden med i täljaren för CapEx KPI

- Investeringar relaterade till vår hosting-verksamhet (aktivitet 8.1)

CapEx anses vara taxonomiförenlig om den associerade ekonomiska aktiviteten är taxonomiförenlig. För 2022 är aktivitet 8.1 taxonomiomfattande men inte taxonomiförenlig och därför är CapEx som är relaterad till 8.1 också taxonomiomfattande men inte taxonomiförenlig.

b) CapEx som ingår i en plan för att uppgradera en taxonomiomfattande ekonomisk verksamhet för att bli taxonomiförenlig eller för att expandera en taxonomiförenlig ekonomisk verksamhet ("kategori (b)"):

Vi har inga specifika uppgraderingsplaner eftersom vi endast har hyrda kontor som är taxonomiomfattande för året och vi investerar för närvarande inte någon direkt Capex för att utöka vår hostingverksamhet 8.1.

c) CapEx som är relaterat till inköp av produktion från taxonomiförenliga ekonomiska aktiviteter och individuella åtgärder som möjliggör vissa målaktiviteter att bli koldioxidsnåla eller leda till minskade utsläpp av växthusgaser ("kategori (c)"):

Dessa individuella åtgärder motsvarar ekonomiska aktiviteter som listas i Klimatdelegationsförordningen och måste vara genomförda och operationella inom 18 månader. Vi har identifierat följande taxonomiomfattande aktivitet som en kategori c) CapEx:

- 7.7 Acquisition and ownership of buildings - Our acquisition and exercising of ownership of buildings (that is, eligibility of all buildings, taking into account the legal or economic ownership, including the right of use from a lease of a building)

Inköp av produktionen kvalificerar som taxonomiförenlig CapEx i de fall då det kan verifieras att den aktuella leverantören utfört en taxonomiförenlig aktivitet för att producera den produktion vi förvärvat. Eftersom taxonomiförenlighet också inkluderar DNSH-kriterier och minimisäkerhetsåtgärder, är vi inte själva kapabla att bedöma taxonomiförenlighet. För den inköpta produktionen under 2022 lyckades vi dock få en bekräftelse av taxonomiförenlighet från vår huvudleverantör gällande den inköpta produktionen från aktivitet 7.7.

Vår huvudsakliga hyresvärd av våra kontorslokaler tillhandahöll oss tydliga bevis på tekniska screeningkriterier för aktivitet 7.7. Denna leverantör publicerar också en granskad hållbarhetsrapport som visar hur den uppfyller relevanta riktlinjer och principer för att bedöma minimisäkerhetsåtgärder.

Avstämning

Vårt totala CapEx kan stämmas av mot vår koncernredovisning, se not 2.7, 2.8 och 2.9 på sida 13-14 i vår Årsredovisning 2022.

OpEx KPI

Definition

OpEx KPI definieras som taxonomiomfattande och taxonomiförenlig (vid tillämplighet) OpEx (täljare) dividerat med vår totala OpEx (nämnare). Total OpEx består av direkta icke kapitaliserade kostnader som rör forskning och utveckling. Det inkluderar:

- Forsknings- och utvecklingskostnader som redovisas som en kostnad under rapporteringsperioden i vår resultaträkning (se sida 5 i vår Årsredovisning 2022). I enlighet med våra konsoliderade finansiella rapporter (punkt 126 i IAS 38) inkluderar detta alla icke-kapitaliserade utgifter som direkt kan hänföras till forsknings- eller utvecklingsaktiviteter.

Generellt sett innefattar detta personal- och servicekostnader samt andra direktallokerade kostnader till våra interna kostnadscenter som relaterar till FoU-aktiviteter.

Vi har inte identifierat någon taxonomiomfattande och därmed ingen taxonomiförenlig OpEx efter att ha genomfört bedömningen. All identifierad OpEx gäller underhåll av vår egenutvecklade programvara som inte omfattas av de nuvarande ekonomiska verksamheter som anges i taxonomiförordningen och tilläggande delegerade akter.



Bilaga A

Andel taxonomiförenliga ekonomiska verksamheter

Andel av omsättningen från produkter eller tjänster som är förenliga med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomikriterierna				Kriterier för väsentligt bidrag						Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)													
Ekonomiska verksamheter	Kod(er)	Absolut omsättning [Valuta]	Andel av omsättningen %	Begränsning av klimatförändringar %	Anpassning till klimatförändringar %	Vatten och marina resurser %	Cirkulär ekonomi %	Föreningar %	Biologisk mångfald och ekosystem %	Begränsning av klimatförändringar J/N	Anpassning till klimatförändringar J/N	Vatten och marina resurser J/N	Cirkulär ekonomi J/N	Föreningar J/N	Biologisk mångfald och ekosystem J/N	Minimiskyddsgårdar J/N	Taxonomiförenlig andel av omsättningen, år N Procent	Taxonomiförenlig andel av omsättningen, år N-1 Procent	Kategori (möjliggörande verksamhet) M	Kategori (omställningsverksamhet) O			
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																							
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)																							
NA																							
De miljömässigt hållbara verksamheternas omsättning (A.1)																							
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																							
Floating, managed service		8.1	349 411	0,0%																			
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)			349 411	0,0%														0,0%					
Totalt (A.1 + A.2)			349 411	0,0%														0,0%		0			
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																							
Omsättningen hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)			847 126 926	100,0%																			
Totalt (A + B)			847 476 337	100,0%																			

Bilaga B

Andel av CapEx från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomiavsnittet				Kriterier för väsentligt bidrag							Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)													
Ekonomiska verksamheter	Kod(er)	Absolut CapEx [Valuta]	Andel av CapEx %	Begränsning av klimatföränd- ringar %	Anpassning till klimatföränd- ringar %	Vatten och marina resurser %	Cirkulär ekonomi %	Föreningar %	Biologisk mångfald och ekosystem %	Begränsning av klimatföränd- ringar J/N	Anpassning till klimatföränd- ringar J/N	Vatten och marina resurser J/N	Cirkulär ekonomi J/N	Föreningar J/N	Biologisk mångfald och ekosystem J/N	Minimiskyddade områden J/N	Taxonomiförenlig andel av CapEx, år N Procent	Taxonomiförenlig andel av CapEx, år N-1 Procent	Kategori (möjliggörande verksamhet) M	Kategori (omställnings- verksamhet) O				
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																								
A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)																								
Acquisition and ownership of buildings	7.7	74 730 283	25,8%	100%							Yes					Yes	25,8%							
CapEx av de miljömässigt hållbara verksamheterna (A.1)		74 730 283	25,8%														25,8%							
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																								
Acquisition and ownership of buildings	7.7	171 948	0,1%																					
CapEx av de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		171 948	0,1%																					
Totalt (A.1 + A.2)		74 902 231	25,9%														25,9%							
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																								
CapEx hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)		214 813 052	74,1%																					
Totalt (A + B)		289 615 283	100,0%																					

Bilaga C

Andel av OpEx från produkter eller tjänster som är förknippade med ekonomiska verksamheter som är förenliga med taxonomiavsnittet				Kriterier för väsentligt bidrag							Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)							Taxonomiförenlig andel av OpEx, år N		Taxonomiförenlig andel av OpEx, år N-1	Kategori (möjliggörande verksamhet)	Kategori (omställningsverksamhet)		
Ekonomiska verksamheter	Kod(er)	Absolut OpEx [Valuta]	Andel av OpEx %	Begränsning av klimatförändringar %	Anpassning till klimatförändringar %	Vatten och marina resurser %	Cirkulär ekonomi %	Föreningar %	Biologisk mångfald och ekosystem %	Begränsning av klimatförändringar J/N	Anpassning till klimatförändringar J/N	Vatten och marina resurser J/N	Cirkulär ekonomi J/N	Föreningar J/N	Biologisk mångfald och ekosystem J/N	Minimiskyddsgårdar J/N	Procent	Procent	M	O				
A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN																								
A.1 Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)																								
NA																								
OpEx av de miljömässigt hållbara verksamheterna (A.1)																								
A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)																								
NA																								
OpEx av de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)																								
Totalt (A.1 + A.2)		0	0%																0	0				
B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN																								
OpEx hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin (B)		0	0,0%																					
Totalt (A + B)		0	0,0%																					

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska underskrift.

DocuSigned by:

B4C6BD6B2541436...

Johannes Fabó
Styrelseordförande

DocuSigned by:

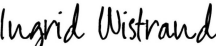
8DBBC0BD45D24A7...

Rami Avidan
VD

DocuSigned by:

4635A9D673E24B0...

Arash Noujoumi
Ledamot

DocuSigned by:

560CB7C1DE554DB...

Ingrid Wistrand
Ledamot

DocuSigned by:

7549ED90AF58435...

Richard Wolff
Ledamot



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Sanolium AB (publ), org.nr 559176-1423

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

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 25 april 2023

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nicklas Kullberg', written over a light blue grid background.

Nicklas Kullberg
Auktoriserad revisor