

onflow³

Hållbarhetsrapport 2023



Innehåll

Hållbarhetsrapport 2023	2
Miljö	3
Utsläpp av växthusgaser	3
Social hållbarhet	4
Våra medarbetare	4
Skapa en attraktiv arbetsplats	4
Åstadkomma kompetensutveckling	5
Främja mångfald och inkludering	5
Ett hållbart ersättningssystem	7
Styrning	8
Styrning av hållbarhetsarbete	8
Efterlevnad av regelverk	8
Dataskydd	8
Kundernas integritet	9
Antikorruption	9
Hållbar leveranskedja	9
Visselblåsning	10



Hållbarhetsrapport 2023

Oneflow är djupt engagerad i hållbarhet och ser det som en värdefull långsiktig investering för vår framtid. Vårt fokus ligger på att förbättra vår verksamhet genom innovativa lösningar och tillvägagångssätt som prioriterar sociala och miljömässiga aspekter, vilket i slutändan leder till hållbara förbättringar över tid. Genom att prioritera hållbarhet bidrar vi aktivt till en bättre framtid för oss själva, våra kunder och samhället. Även om vi är stolta över vad vi har åstadkommit hittills är vi medvetna om att vår resa mot hållbarhet bara har börjat.

Våra hållbarhetsinitiativ är strukturerade kring ESG-principerna: miljö (Environment), socialt ansvar (Social) och bolagsstyrning (Governance).



Miljö

Vi anser att digital innovation är avgörande för att främja miljöarbetet. Utvecklingen och den breda användningen av teknik har revolutionerat olika aspekter av affärsverksamheter, inklusive synen på miljömässig hållbarhet. En viktig del av vår omvandling handlar om att möjliggöra effektiva, sammankopplade och insiktsfulla processer. Vår omfattande plattform, Oneflow, ger oss möjlighet att hjälpa våra kunder i deras hållbarhetsomsättning.

På Oneflow förespråkar vi papperslösa arbetsflöden. Genom vår plattform uppnår vi vår mest betydande positiva miljöpåverkan genom att underlätta den digitala omvandlingen av processer som tidigare i stor utsträckning har varit pappersbaserade. Detta minskar direkt pappersförbrukningen för både oss och våra kunder, och indirekt även utsläppen relaterade till försörjningskedjorna för papper, fysiska utskick och miljöavtryck relaterat till skrivare och kopiatorer.

Eftersom vår produkt är digital och molnbaserad är vår egen miljöpåverkan begränsad till våra kontor, affärsresor och de tjänster vi upphandlar.

För att minimera avfall prioriterar vi att öka användningen av återvinningsbara material och främja återvinning i våra kontorslokaler. Vi har strategiskt placerat återvinningskärl på kontoret och använt oss av förklarande skyltar för att främja korrekt avfallshantering. Dessutom strävar vi, i samarbete med Dustin, efter att återvinna all uttjänt elektroniskutrustning. Våra kontor följer lokal lagstiftning och förordningar gällande energi- och vattenförbrukning.

Avseende affärsresor har vi infört en resepolicy som prioriterar ändamålsenliga resor där digitala möten är det primära alternativet. Vi har kraftigt minskat icke-essentiella affärsresor och betonar valet av det mest miljövänliga resealternativet när digitala möten inte är genomförbara.

Utsläpp av växthusgaser

Enligt Greenhouse Gas Protocol är vårt koldioxidavtryck uppdelat i Scope 1.

<p style="text-align: center;">Scope 1</p> <p style="text-align: center;">Direkta utsläpp från ägda eller kontrollerade källor.</p> <p style="text-align: center;">I Oneflows fall inkluderar det utsläpp från affärsresor.</p>	<p style="text-align: center;">Mål: Kompensera koldioxidutsläpp från resor</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 50% tills 2024 ● 75% tills 2025 ● 100% tills 2026
--	---

Koldioxidavtryck relaterat till affärsresor	Co2/ Kg	Kompensation
2022	88 149	0%
2023	17 170	0%



Social hållbarhet

Våra medarbetare

På Oneflow utgör våra medarbetare kärnan för att vi ska nå våra mål. Vi är övertygade om att deras kompetens, färdigheter, långa erfarenhet och aktiva engagemang är avgörande för Oneflows framgång.

Skapa en attraktiv arbetsplats

Inom ramen för socialt ansvar värdesätter vi en transparent arbetsmiljö och uppmuntrar till öppna dialoger för att främja engagemang. Våra medarbetare motiveras av vår vision, våra kärnvärden och möjligheten att göra en positiv skillnad samtidigt som de utvecklas i sina yrkesroller. En öppen och trygg arbetsmiljö är avgörande för att kapitalisera idéer och öka engagemanget, vilket i slutändan stärker vår innovationsförmåga.

För att mäta medarbetarnas uppfattning kring arbetsmiljön genomför vi anonyma pulsmätningar varje vecka. Undersökningarna fokuserar på olika aspekter som ledarskap, arbetstillfredsställelse, meningsfullhet, självständighet, arbetssituation, delaktighet, personlig utveckling, laganda och engagemang. Med en imponerande svarsfrekvens på cirka 97 procent under 2023 hjälper dessa undersökningar oss att identifiera förbättringsområden och spåra framsteg över tid. Medarbetarna uppmuntras också att uttrycka sina åsikter om områden som behöver förbättras eller förändras för att öka deras trivsel och engagemang. Undersökningsresultaten följs upp med workshops inom varje avdelning.

Varje medarbetare ges möjlighet att delta i feedbacksamtal med sina ledare, med syfte att utvärdera medarbetarnas framsteg och prestationer. Under dessa möten ges konstruktiv feedback kring medarbetarens styrkor och områden för förbättring. Samtidigt ges de möjlighet att ta upp eventuella problem de kan ha och samarbeta med sina ledare för att utforma en personlig utvecklingsplan.

Under de inledande tre månaderna på Oneflow genomför nyanställda medarbetare en uppföljningsundersökning för att säkerställa att deras förväntningar på ledarskap, företagskultur, personligt ansvar och deras inledande erfarenheter stämmer överens med förväntningarna. Dessutom håller HR-avdelningen enskilda möten med alla nyanställda efter de första tre månaderna.

När en medarbetare väljer att lämna företaget, deltar de i en anonym avslutningsenkätundersökning. Undersökningen ger värdefull feedback och hjälper bolaget att förstå anledningen till deras avslut och identifiera områden där vi kanske har brustit i att uppfylla deras förväntningar. Undersökningen tjänar som ett viktigt verktyg för att få en ärlig bedömning av Oneflow som arbetsgivare, vårt ledarskap och den nivå av inverkan individer känner att de kan ha på sin arbetssituation.



Kontinuerlig kommunikation spelar en viktig roll för att främja en positiv och produktiv arbetsmiljö. Vi prioriterar att ge medarbetare möjlighet att hålla sig informerade om företagets nuvarande prestationer och framtida strategier. För att underlätta detta har vi etablerat månatliga möten med hela koncernen. Denna plattform används för att dela väsentlig företagsinformation, uppmärksamma prestationer och kommunicera mål.

Åstadkomma kompetensutveckling

Vi är djupt engagerade i att skapa en dynamisk och stärkande arbetsmiljö som gör det möjligt för våra medarbetare att förverkliga sin fulla potential. Vi främjar personlig och karriärutveckling genom vidareutveckling inom respektive roller, från varandra, liksom olika utbildningsinitiativ.

I linje med vårt engagemang för individuell tillväxt lägger vi stor vikt vid att utveckla effektivt ledarskap i hela vår organisation. För att uppnå detta har vi implementerat riktade ledarskapsutvecklingsprogram, strategiskt utformade för att förbättra ledarskapet. Genom att utveckla våra ledare strävar vi efter att främja sammanhållna och högpresterande team över alla avdelningar.

På Oneflow arbetar vi aktivt med att förbättra vår process för prestationsutveckling och betonar vikten av pågående och effektiva dialoger mellan medarbetare och ledare. Vårt främsta mål är att främja en utvecklingsresa med tydliga förväntningar, en kultur av kontinuerlig feedback, samt möjlighet till professionell utveckling. För att uppnå detta har varje medarbetare individuella mål och utvecklingsplaner, som noggrant vägleds och stöds av deras respektive ledare. Löpande under året samarbetar både medarbetare och ledare för att utvärdera resultaten av uppsatta mål och beteenden och anpassa dem till våra kärnvärden.

Med fokus på transparent kommunikation, kontinuerligt lärande och personlig tillväxt förblir Oneflow engagerat i att utveckla en arbetsstyrka som är motiverad, kompetent och byggd för excellens.

Våra kärnvärden fungerar som kompass och styr vår gemensamma resa mot framgång, där efterlevnaden av dessa principer utgör grundstenen för utvärdering av prestation, lönerevision, och karriärutveckling.

Genom dessa initiativ strävar vi efter att främja en arbetsstyrka som förblir i framkant inom sina respektive områden, driver innovation samt vår organisation mot nya höjder av framgång.

Främja mångfald och inkludering

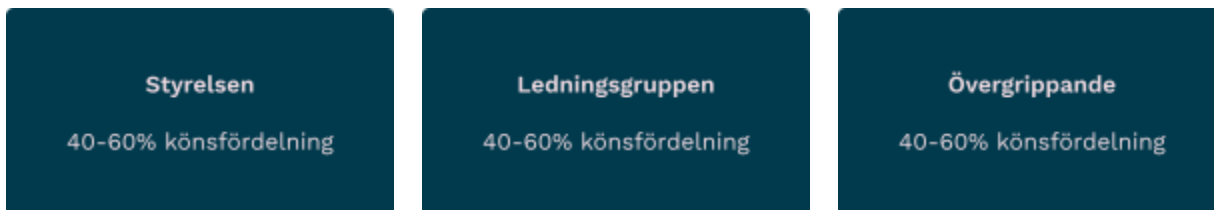
Oneflow är dedikerad i att främja en inkluderande arbetsmiljö som återspeglar de mångfaldiga samhällen vi lever i. Vi strävar efter att säkerställa att varje individ, oavsett kön, ras, etnicitet, religion, funktionshinder, familj förpliktelser, sexuell läggning, social bakgrund, ålder eller professionell bakgrund, erkänns, hörs, uppskattas och ges möjlighet att blomstra.

Vår långsiktiga ambition är att ha en könsfördelning på 50% i Oneflow eftersom vi vill återspegla den rika mångfalden i den värld vi verkar i. Vi är fast beslutna att uppnå jämställda löner på alla nivåer i vår organisation.



För att säkerställa att vi styr mot att uppnå vår långsiktiga ambition, har vi fastställt tydliga och ambitiösa mål som stöds av konkreta åtgärder.

Oneflows mål för jämställdhet och mångfald

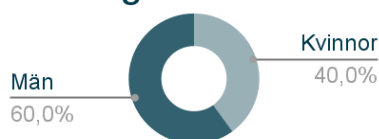


Oneflows könsfördelning per 2023

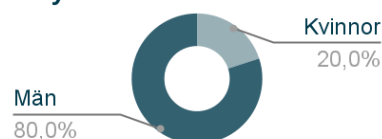
Medarbetare



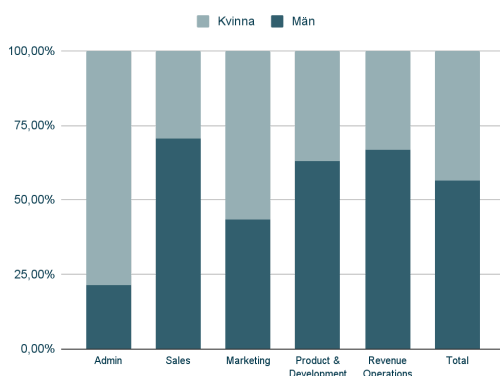
Ledning



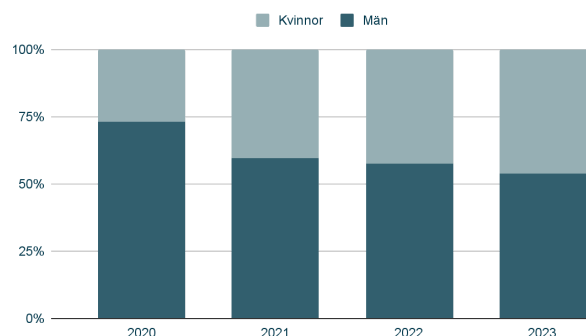
Styrelse



Könsfördelning per avdelning

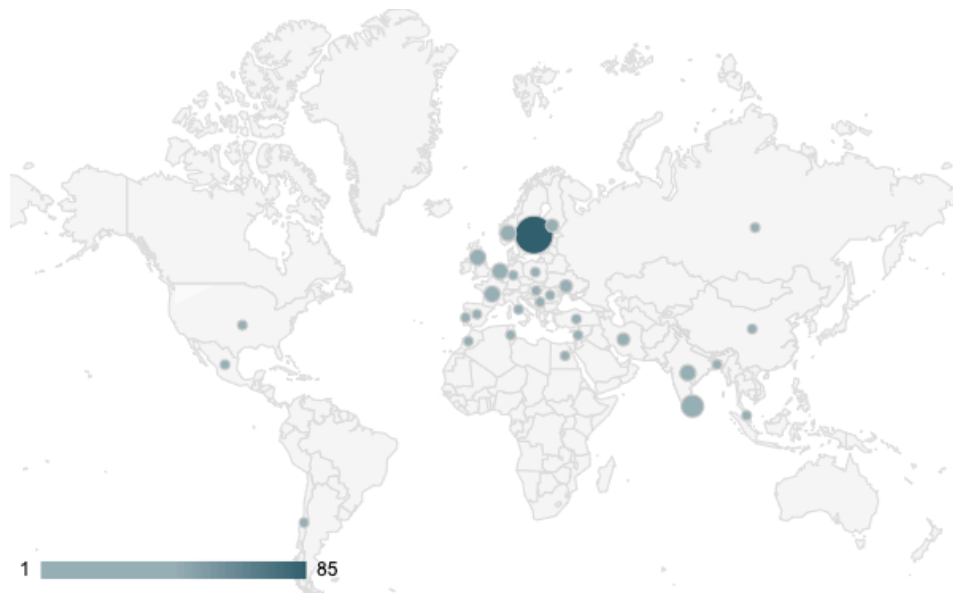


Könsfördelning nyrekryteringar



Vi strävar efter bred mångfald, i flera dimensioner. Vi har inledningsvis endast satt upp specifika mål för könsfördelning eftersom det är något som vi kan mäta och rapportera på ett transparent sätt. Vi anser att målsättningen skapar den rätta bakgrunden för att vi ska kunna uppnå mångfald, rättvisa och inkludering för andra underrepresenterade grupper.





Oneflow har 30 olika nationaliteter representerade bland medarbetarna under 2023.

Ett hållbart ersättningssystem

Ett genomtänkt, rättvist och hållbart ersättningssystem är avgörande för att locka, behålla och motivera medarbetare. Vi ersätter våra anställda på ett sätt som uppmuntrar dem att agera i våra kunders bästa intresse och undvika onödiga risker. Vår ersättning är kopplad till prestation, potential och rådande marknadsstandarder.

För att säkerställa att vi agerar enligt ett hållbart ersättningssystem kommer vi att utarbeta en ersättningspolicy som syftar till att säkerställa att vi tillhandahåller lika lön för lika arbete och erfarenhet, oavsett bakgrund, ålder eller kön.

Vi har definierat en metodologi för att mäta vår framgång i vår strävan att uppnå likabehandling ersättning. Oneflows HR-team kommer att granska lönedata årligen och agera utefter eventuella problem samt vidta åtgärder vid behov. HR kommer att tillhandahålla Oneflows ledningsteam årliga rapporter om befordran per kön och nivå, samt omsättningsdata kategoriserad per kön. Våra ersättningsprocesser granskas och revideras årligen internt. Ersättningsnivåer för alla anställda jämförs med externa jämförelsedata varje år för att säkerställa att de överensstämmer med marknadsstandarderna. Eventuella relevanta förändringar som görs av regleringsorgan kommer att införlivas i våra ersättningspolicyer och riktlinjer.

Styrning

Avtal är själva kärnan i allt vi gör. När våra kunder anförtror sina avtal till Oneflow, åtar vi oss att hålla dem trygga och säkra. Våra principer omfattar säkerhet först, åtagande om transparens och integritet genom design och som standard.

Oneflows viktigaste prioritet är att säkerställa att kunddata är säkra och trygga. Ingenting går före att skydda våra kunders tillgångar, som främst är avtal, och hålla dem i enlighet med gällande lagstiftning. Det är kärnan i varje beslut vi fattar. Med vårt engagemang för transparens ser vi till att våra kunder har all den information de behöver för att känna sig trygga med sitt beslut att använda Oneflow. Det ska aldrig finnas något frågetecken eller tvivel kring vår inställning till säkerhet och efterlevnad. Dataskydd är en integrerad del av allt vi gör. Vi ser till att alla personuppgifter i Oneflow behandlas med högsta möjliga skydd i enlighet med de senaste dataskyddsbestämmelserna.

Styrning av hållbarhetsarbete

På Oneflow övervakar, hanterar och styr vi vårt hållbarhetsarbete genom att sätta upp ESG-mål, nödvändiga mätetal och vägledande dokument för att styra vår väg framåt. Dessa vägledande dokument är en rad omfattande policyer, inklusive vår hållbarhetspolicy, interna uppförandekod och uppförandekod för leverantörer. Våra uppförandekoder utgör ett etablerat ramverk för vår verksamhet. Vår VD har det yttersta ansvaret för både de strategiska och operativa aspekterna av vårt hållbarhetsarbete och ser till att varje åtgärd vi vidtar för oss närmare vår ambition om en hållbar digital avtalshantering.

Efterlevnad av regelverk

På Oneflow följer vi alla lagar och regler i de jurisdiktioner där vi har etablerat dotterbolag. Även om vår verksamhet inte kräver några särskilda licenser måste de digitala avtalsprodukter som vi erbjuder följa lokala lagar och regler om dataskydd, avtals giltighet och erbjudande till våra kunder. Denna inbyggda efterlevnad utgör en viktig del av vårt kärnvärde och erbjudande till våra kunder. Därför är det viktigt för oss att avsätta tillräckliga resurser för att hålla oss välinformerade om förändringar i lagstiftningen.

Dataskydd

Att upprätthålla säkerheten för våra kunders data är en integrerad del av vår framgång på Oneflow. Därför arbetar vi proaktivt och fokuserat för att säkerställa en exceptionell nivå av informationssäkerhet. Grunden för vårt engagemang för datasäkerhet är vårt ISMS (Information Security Management System), som överensstämmer med ISO27001-standarderna.

Vår plattform använder säkra kommunikationsprotokoll för att förhindra obehörig åtkomst till information. Våra datacenter är i drift dygnet runt och fysiskt skyddade i enlighet med branschstandarder mot inbrott, brand och översvämning. Alla leverantörer av datacenter måste vara certifierade enligt ISO 27001-standarden för informationssäkerhet, vilket garanterar en hög nivå av dataskydd.



Kundernas integritet

På Oneflow är det av största vikt att skydda våra kunders data med högsta möjliga säkerhet, eftersom det ofta handlar om personlig information och individuell integritet. Vi har finjusterat våra lösningar för digitala avtal och e-signaturer för att uppfylla dataskyddsbestämmelser som GDPR. Vi kompromissar aldrig med att skydda enskildas integritet och säkerhet i vår strävan efter innovation.

Antikorruption

På Oneflow upprätthåller vi en hög affärsetik och etik både inom vår organisation och i våra externa kontakter.

Vårt åtagande att säkerställa etiska metoder omfattar obligatorisk årlig utbildning i affärsetik för alla anställda på Oneflow, oavsett om de är fast anställda eller har tidsbegränsade kontrakt. Vi är medvetna om att det ibland kan vara svårt att avgöra vad som utgör en muta, så vi uppmanar alla medarbetare att vid minsta tveksamhet vara försiktiga och rapportera misstänkt beteende till sina ledare. Särskild uppmärksamhet ägnas åt kontakter med regeringsföreträdare.

Vi är stolta över att inga fall av korruption rapporterades under 2023, vilket visar hur effektiva våra insatser har varit och att vi är fast beslutna att upprätthålla en hög etisk standard, transparens och integritet.

Hållbar leveranskedja

Vår uppförandekod för leverantörer på Oneflow beskriver de förväntningar vi har på våra partners. Våra leverantörer förväntas upprätthålla integritet och följa alla relevanta lagar, t.ex. de som rör mänskliga rättigheter, antikorruption, informationssäkerhet, konkurrens och marknadsmissbruk samt miljöstandarder. Dessutom förväntar vi oss att de kommer att arbeta hårt för att säkerställa att deras affärspartners följer samma principer och bedriver sin verksamhet på ett ärligt, ansvarsfullt och rättvist sätt.

De punkter som omfattas av uppförandekoden för leverantörer behandlas som en del av vår strukturerade upphandlingsprocess, ett försök att hantera och styra vår hantering av leverantörskedjan. Alla viktiga leverantörer, de som är avgörande för vår leverans av lösningar för digitala avtal och e-signaturer, måste antingen underteckna denna kod eller visa att de har en motsvarande kod under sin introduktionsprocess.

Vi uppmantrar rapportering av eventuella överträdelser av uppförandekoden för leverantörer, antingen konfidentiellt eller anonymt. Leverantörer som begår mindre överträdelser får vanligtvis en möjlighet att rätta till misstaget. Vid allvarigare överträdelser, särskilt sådana som innebär lagbrott, förbehåller sig Oneflow dock rätten att tillämpa lämpliga sanktioner och eventuellt avbryta affärsrelationen. Vårt engagemang för en hållbar leverantörskedja är ett av de många sätt på vilka vi strävar efter att frigöra datas potential för att främja en mer hållbar värld.



Visselblåsning

På Oneflow har vi en arbetsmiljöpolicy som kortfattat beskriver processen för medarbetare eller andra intressenter att rapportera eventuella oegentligheter. I första hand ska interna rapporteringskanaler användas - vilket omfattar närmaste ledare, HR-avdelningen, styrelsen eller någon annan i organisationen som den rapporterande personen känner sig bekväm med. Om dessa kanaler inte är möjliga att använda kan rapportering skickas till Oneflows visselblåsartjänst, som möjliggör anonym rapportering.

Alla ärenden som rapporteras via visselblåsartjänsten utreds alltid, antingen internt eller, vid behov, av en extern part. Under 2023 rapporterades sex fall, av vilka alla har undersökts noggrant och avslutats. Det är värt att notera att inget av dessa fall rör brott mot de mänskliga rättigheterna.



Följ Oneflow!

Samtliga rapporter, årsredovisningar och presentationer finns publicerade på oneflow.com/se/ir. Där kan du också prenumerera på utskick av finansiell information.

10 april 2024	Årsredovisning 2023
8 maj 2024	Delårsrapport Kv1 2024
8 maj 2024	Ordinarie bolagsstämma 2024
16 augusti 2024	Delårsrapport Kv2 2024
8 november 2024	Delårsrapport Kv3 2024
14 februari 2025	Bokslutkommuniké 2024

Oneflow AB
Org.nr. 556903-2989
oneflow.se | +46 8 517 297 70
Gävlegatan 12 A | 113 30 Stockholm

