

movestic

Sustainability review 2023

Innehåll

Den gröna omställningen 3
Movestics strategiska hållbarhetsramverk 4
Mot nettonoll 5
Regelverk & rapportering 6
Kundernas inställning till hållbarhet i sitt sparande 7

Fokusområde 1 – Ansvarsfulla investeringar 8
Hållbarhetsarbetet i fondbolagen på Movestics plattform 9
Movestics hållbarhetspoäng 11

Fokusområde 2 – Ekonomisk trygghet 12
Mer individuellt hur och när vi vill gå i pension 13

Fokusområde 3 – Ett långsiktigt hållbart arbetsliv 14
Movestics medarbetare – vår viktigaste tillgång 15
Jämställdhet hos Movestic 16



Den gröna omställningen

För att genomföra den gröna omställningen krävs finansiering och att ekonomiska medel styrs i riktning mot hållbara investeringar. Här har vi som försäkringsbolag och pensionsbolag ett stort ansvar. För oss är det naturligt att tänka långsiktigt, och vi har en vana av att jobba med riskminimering. Det här dokumentet beskriver vår strategi och vårt arbete kring hållbarhet mer i detalj och ska ses som ett komplement till vår årsredovisning där vi rapporterar hållbarhetsdata.

Movestic tillhandahåller pensionssparande och annat långsiktigt sparande i försäkringsform, samt försäkringar inom liv och hälsa. Våra kunders sparande sker i fond- eller depåförsäkring och det är alltid kunden själv som väljer hur och var kapitalet ska placeras. Det är därför vår roll att hjälpa våra kunder att göra aktiva och välinformerade val för sitt sparande. Samtliga Movestics sparkunder har tillgång till rådgivning kring sitt sparande, via våra partners eller via Movestics egna rådgivare.

För de kunder som sparar i fondförsäkring finns ca 160 valbara fonder på vår fondplattform. En viktig uppgift är att informera om hållbarhetsarbetet i dessa fonder. Här finns såväl regelverkskrav som frivilliga initiativ. Movestic gör årligen en egen genomlysning av status på hållbarhetsarbetet i de fondbolag som finns på plattformen. Du kan läsa mer om årets genomlysning i detta dokument.

Movestics strategiska hållbarhetsramverk

Som försäkringsbolag med fokus på tjänstepension, långsiktigt sparande och försäkringar för livet och hälsan har Movestic möjlighet och likväl en skyldighet att bidra till ett mer hållbart samhälle.

Vi kan vara med och driva samhället i en mer hållbar riktning genom vår verksamhet och hur den bedrivs, genom våra försäkringar och genom allokering av kapital. Störst möjlighet till påverkan har vi genom att hjälpa våra kunder att allokera sitt kapital till hållbara investeringar. Vi påverkar också vår omvärld genom Movestics egna kapital och hur det placeras.

Det övergripande målet med Movestics hållbarhetsarbete är att hjälpa våra kunder att fatta aktiva beslut som stärker den egna ekonomin och samtidigt gör samhället mer hållbart. För att uppnå detta har vi tre fokusområden: Ansvarsfulla investeringar, Ekonomisk trygghet och Ett långsiktigt hållbart arbetsliv, med strategiska hållbarhetsmål inom respektive fokusområde.

"Vi hjälper våra kunder att fatta aktiva beslut som stärker den egna ekonomin och samtidigt gör samhället mer hållbart."

Movestics hållbarhetsarbete tar hänsyn och bidrar till FNs globala mål för hållbar utveckling i olika grad. Sex av målen är specifikt utpekade i vår hållbarhetsstrategi:

God hälsa och välbefinnande (3), God utbildning för alla (4), Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (8), Minskad ojämlikhet (10), Hållbar konsumtion och produktion (12), Bekämpa klimatförändringarna (13).



1. Ansvarsfulla investeringar

med fokus på samhällets långsiktiga hållbarhet

- Vi strävar mot nettonoll i klimatutsläpp för förvaltade tillgångar 2050
- Movestics investeringserbjudande påverkar samhället i en mer hållbar riktning inom de identifierade Globala målen

2. Ekonomisk trygghet

för våra kunder, nu och i framtiden

- Vi strävar efter att våra kunder inom tjänstepension ska ta tillräckligt mycket risk i sitt sparande för att få en bra pension
- Våra kunder ska kunna välja att spara hållbart, oavsett sparform

3. Ett långsiktigt hållbart arbetsliv

för medarbetare och samhället i stort

- Vi erbjuder riskprodukter/tjänster som proaktivt främjar våra kunders hälsa
- På en arbetsmarknad i ständig förändring ska Movestics medarbetare vara fortsatt attraktiva genom kontinuerlig kompetensutveckling

Mot nettonoll

Tillsammans med våra ägare, Chesnara plc, och övriga bolag i Chesnara-koncernen har vi antagit målet om att 2050 generera klimatutsläpp som är så nära noll som möjligt, från vår verksamhet. Sedan 2023 arbetar vi intensivt med att implementera verktyg och metoder för att förstå och mäta våra utsläpp idag samt med att definiera hur vägen mot målet ska se ut.

Arbetet med att definiera trantisionsplaner för att röra oss mot nettonoll pågår i alla delar av värdekedjan, scope 1, 2 och 3. För vår del kommer de primära utsläppen från den del av verksamheten som berör våra kunders sparande. Eftersom kunderna själva väljer hur de vill investera sitt kapital kan Movestic påverka dessa investeringar indirekt, genom vilka investeringsalternativ som finns tillgängliga, och genom att informera och upplysa om hållbarhetspåverkan från dessa.

Chesnaragruppen har som gemensamt delmål att år 2030 ha halverat utsläppen inom scope 1 och 2 för de tillgångar inom noterade aktier och obligationer som bolagen i gruppen kan påverka direkt.

I nedan tabell presenteras Movestics klimatbokslut för 2023, som redovisar klimatpåverkan från Movestics egen verksamhet, vilket huvudsakligen är kontorsarbete i Stockholm.

Klimatbokslut

	2023		2022	
Direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser enligt GHG-protokollet	**Utsläpp, ton CO2e**	**Andelen av totala utsläpp, %**	**Utsläpp, ton CO2e**	**Andelen av totala utsläpp, %**
Scope 1				
Direkta utsläpp från egenägda fastigheter, fordon och maskiner	N/A	0	N/A	0
Scope 2				
Energianvändning (location based)	0,3	2%	0,3	2%
Scope 3				
Tjänsteresor	18,3	98%	11,9	98%
TOTALA UTSLÄPP scope 1, 2 och 3	**18,6**	**100%**	**12,2**	**100%**

Energianvändning

Förbrukning	**2023**	**2022***	**2021**
El, kWh	66 775	59 000	119 984

*Från 2022 redovisas den faktiska elförbrukningen.
Tidigare års förbrukning är beräknad av fastighetsägaren

Regelverk & rapportering

Med allt större globala utmaningar, vad gäller klimatförändringar och social ojämlikhet, har frivilliga initiativ med tiden utvecklats till fler och mer omfattande standardiserade regelverk och rapporteringskrav. Det handlar dels om att integrera ESG-faktorer i arbetet med investeringar, dels om hur bolag ska redovisa och rapportera sitt hållbarhetsarbete samt om standarder för hur hållbarhetsinformation ska utformas och delges investerare och kunder.

Under 2000-talet etablerades flera frivilliga initiativ som FN:s Global Compact och UN PRI. År 2015 antogs Parisavtalet och därefter har flera lagar antagits av regeringar runt om i världen. EU har spelat en betydande roll i framdriften av den gröna omställningen. EU:s taxonomi, som antogs 2020, fastställer kriterier för när en ekonomisk verksamhet ska anses vara miljömässigt hållbar och syftar till att styra kapitalflöden till miljömässigt hållbara investeringar, samt göra det enklare att jämföra investeringsalternativ utifrån hållbarhet.

SFDR

Därefter följde SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation eller disclosureförordningen), som är EU-ländernas gemensamma regler för hållbarhetsrelaterade upplysningar. Ett av målen med SFDR är att investerare och konsumenter enklare ska kunna få hållbarhetsinformation om fonder de investerat i. Under 2023 skickade Movestic för första gången Årsbesked Hållbarhet till kunderna, i enlighet med SFDR.

Varje fondbolag ska enligt SFDR klassificera sina fonder utifrån vilken hållbarhetsinriktning de har. En artikel 8-fond är en fond som främjar miljörelaterade eller sociala egenskaper. Det kan vara en fond som undviker att investera i vissa branscher, exempelvis fossila bränslen. En artikel 9-fond är en fond som har hållbara investeringar som mål, och investerar i bolag som har en positiv inverkan på miljön eller samhället. Det kan till exempel vara bolag som har produkter som bidrar till lösningar på klimatförändringarna. Det finns också fonder som inte är klassificerade som artikel 8 eller 9 som tar hänsyn till hållbarhet i sin förvaltning, men som inte uppfyller klassificeringskraven enligt SFDR. Samtliga kunder som under året sparat i fonder med klassificering 8 eller 9 enligt SFDR ska sedan 2022 erhålla ett hållbarhetsårsbesked som visar sparandet i just dessa fonder.

CSRD

Näst på tur är EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Målet med CSRD är att underlätta för bolag att rapportera de sociala och miljömässiga effekterna av sin verksamhet på ett tillförlitligt sätt. CSRD bidrar även till EU:s gröna giv, en hållbar omställning och kopplar an till Parisavtalet.

Movestic arbetar just nu och det kommande året med att anpassa verksamheten för att på ett effektivt sätt kunna rapportera vår verksamhets sociala och miljömässiga aktiviteter genom hela värdekedjan.

Kundernas inställning till hållbarhet i sitt sparande

Kunskapen om hållbart sparande bland kunderna är enligt dem själva fortfarande låg, men ökar. Den absolut största delen av tjänstepensionssparandet via Movestic sker i fonder som har någon form av hållbarhetsinriktning.

Ett sätt att värdera nivån av fokus på hållbarhet i olika fonder är via EUs upplysningsförordning (SFDR) där fonderna själva kategoriserat sitt hållbarhetsarbete. Störst andel av kapitalet ligger i fonder som främjar miljörelaterade eller sociala egenskaper, så kallade artikel 8-fonder, och en del ligger i fonder vars mål är att göra hållbara investeringar, artikel 9-fonder. Många kunder känner dock inte till vilken nivå av hållbarhet deras sparande har.

Movestic har en pågående dialog med kunderna kring deras behov och kunskap kopplat till hållbart pensionssparande. Årligen genomförs också en större undersökning.

Under 2023 uppgav 31 procent av de svarande i bolagets undersökning att de valt en fond för att den har en hållbar inriktning. Fyra av tio kunder säger att de vill ha mer information om att spara hållbart.

Sparande med hållbarhetsinriktning – en hygienfaktor

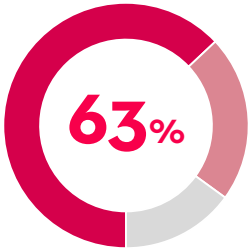
Det är relativt få som tror att fonder med hållbarhetsfokus ökar avkastningen (30 procent) men ändå tycker 63 procent att det är viktigt att deras sparande bidrar till en hållbar samhällsutveckling.

När det kommer till kostnad menar 73 procent att ett hållbart sparande bör kosta varken mer eller mindre än vilket annat sparande som helst. Sammantaget tyder det på att kundernas inställning är att det bör vara en hygienfaktor hos försäkringsbolagen att hållbarhet är integrerat i kunderbjudandet.



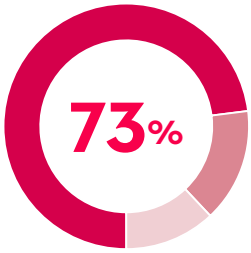
Hur tror du att ditt sparande påverkas av att investera hållbart?

- Ökar avkastningen 30%
- Minskar avkastningen 21%
- Påverkar inte avkastningen 26%
- Vet ej/vill ej svara 23%



Är det viktigt för dig att ditt sparande bidrar till en hållbar samhällsutveckling?

- Ja 63%
- Nej 22%
- Vet ej/vill ej svara 15%



Vad är din inställning till kostnaden för att spara hållbart?

- Bör inte påverka kostnad 73%
- Det kan kosta lite mer 15%
- Det bör kosta mindre 12%



FOKUSOMRÅDE 1

ANSVARSFULLA INVESTERINGAR

Movestic stödjer sedan 2016 UN Global Compact och dess tio principer inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Movestic har också signerat Principles for Responsible Investments (PRI), och följer dess sex principer för ansvarsfulla investeringar.

Eftersom kunderna själva väljer hur de investerar sitt kapital, ligger mycket av Movestics fokus på att utvärdera de fonder som väljs in till vår fondplattform. För att kunna väljas in till Movestics fondplattform ska fondbolaget och fonden uppfylla ett antal grundkrav varav majoriteten är hållbarhetsrelaterade.

Grundkraven för att väljas in till Movestics fondplattform

Fondbolaget/fonden ska:

- ✓ *Ha signerat PRI och ha en policy för hållbara investeringar som är länkad till och integrerad i investeringsprocessen.*
- ✓ *Exkludera kontroversiella vapen och kärnvapen från sina investeringar.*
- ✓ *Identifiera och föra dialog med företag de har investerat i och som visar sig ha kränkt internationella normer.*
- ✓ *Ha en röstningspolicy och rösta på ett systematiskt sätt på bolagsstämmor.*
- ✓ *Dokumentera dialogerna med, eller hur de på annat sätt påverkar, företag som de har investerat i när det gäller frågor som rör miljö, socialt ansvar och affärsetik (ESG-faktorer).*
- ✓ *Ha tillräckliga resurser för att bedriva fondverksamhet i förhållande till fondbolagets storlek.*

Hållbarhetsarbetet i fondbolagen på Movestics plattform

Fondbolagens åtaganden för att långsiktigt minska klimatpåverkan

Vid utgången av 2023 hade 30 av 43 fondbolag på Movestics fondplattform ett uttalat mål om att sträva mot nettonollutsläpp enligt Parisavtalet. Av dessa 30 bolag har 23 signerat The Net Zero Asset Managers initiative (NZAM), vilket innebär att de förbinder sig till att sträva mot noll växthusgasutsläpp senast år 2050. I dagsläget har 315 kapitalförvaltare med ett förvaltat kapital om 57 biljoner USD undertecknat det FN-sponsrade initiativet.

13 fondbolag på Movestics plattform har i dagsläget ingen konkret utfästelse om att sträva efter klimatneutralitet. Hos två av dem är det under utveckling med möjlig anslutning till NZAM under 2024. Ytterligare ett fondbolag, som saknar målsättning om nettonollutsläpp, har istället en förpliktelse om att minst hälften av deras respektive fonders tillgångar ska vara investerade i företag som arbetar med Science Based Targets (SBTi) senast år 2027.

En stor del av fondbolagen på Movestics plattform använder SBTi som delkomponent för att nå nettonollmålet och har som målsättning att hälften av deras portföljbolag ska ha utarbetade Science Based Tagets senast 2030.

Fondernas påverkansarbete under året

Samtliga aktivt förvaltade fonder på Movestics fondplattform omfattas av en hållbarhetspolicy. En majoritet (143 av 155 fonder) omfattas även av en formell policy om hur de ska engagera sig i ESG-relaterade frågor med de bolag man äger andelar i. För de tolv som saknar policy investerar tre i obligationer utgivna av stater och en tar sina positioner i derivat och inte direkt i bolag.

För 2023 rapporterde fondbolagen att de bedrivit totalt 3 414 påverkansdialoger med bolag som innehavs i fonderna på Movestics fondplattform.

Science Based Targets

Science Based Targets är vetenskapligt baserade målsättningar och används ofta för att sätta vetenskapligt förankrade klimatmål. Science Based Targets initiative (SBTi) är en organisation skapad av bland annat UN Global Compact och Världsnaturfonden. De vägleder företag i att ta fram en plan för att minska deras klimatavtryck. Idag arbetar över 4 000 företag på global basis med Science Based Targets.

Environmental



1 210

påverkansdialoger

Exempel:

Dialoger mot skövling av regnskog i utvinningen av palmolja till bolagets produkter.

Social



967

påverkansdialoger

Exempel:

Påtryckningar om en rimlig prissättning av läkemedelsprodukter i utvecklingsländer.

Governance



1 237

påverkansdialoger

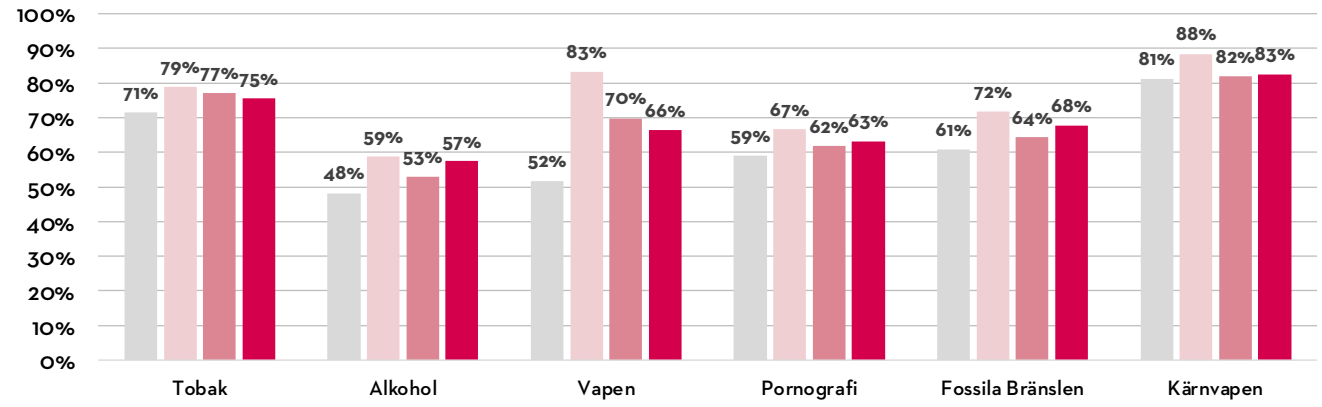
Exempel:

Diskussioner om affärer/avveckling av affärer i Ryssland.

Exkludering som hållbarhetsstrategi

Förvaltare tar idag ett stort helhetsansvar och använder sig av flera olika hållbarhetsstrategier. Den vanligast förekommande strategin för hållbara investeringar är dock fortfarande att exkludera bolag som är verksamma i oönskade sektorer.

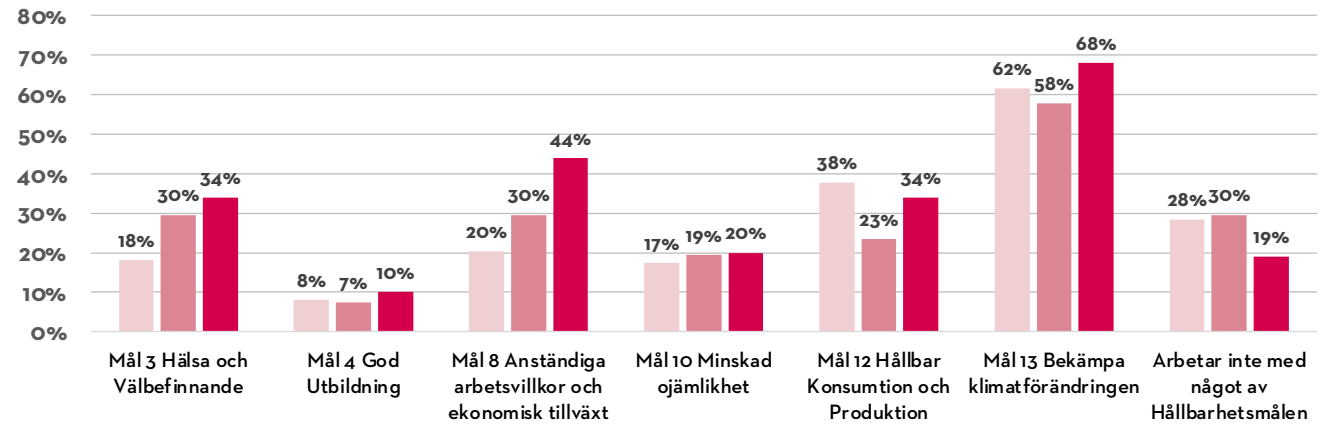
Den största förändringen de senaste åren står försvarsindustrin för. 2021 exkluderade 83 procent vapen, 2023 är siffran 66 procent.



Andel fonder som exkluderar bolag inom respektive sektor 2020 2021 2022 2023

Fondernas arbete med hållbarhetsmålen

Fondbolagen på Movestics fondplattform arbetar i olika omfattning med de av FNs globala mål för hållbar utveckling som vi, i vårt strategiska hållbarhetsramverk, definierat som särskilt relevanta.



Andel fonder som arbetar mot respektive hållbarhetsmål 2021-2022 2022-2023 2023-2024

Movestics hållbarhetspoäng

Informationen kring hållbara investeringar är omfattande. Både baserat på legala krav och frivilliga initiativ. Den gemensamma ambitionen är att göra hållbarhetsinformation tillgänglig och på så sätt underlätta för sparare att välja hållbart. Trots detta kan det vara utmanande att navigera bland olika märkningar och information. I april lanserade vi därför Movestics Hållbarhetspoäng.

Poängberäkningen väger samman olika märkningar och hållbarhetsdata som används för fonder och som redan finns på marknaden. Bland annat hämtas data från Morningstar, normbaserad screening genomförs och hänsyn tas till hur fondens klimatavtryck ser ut. Vi tittar på bolagens hållbarhetsrisker — hur de är exponerade mot risk kopplade till miljö, sociala frågor och ägarstyrning (ESG). EU:s regelverk för hållbara investeringar tas också in i beräkningen.

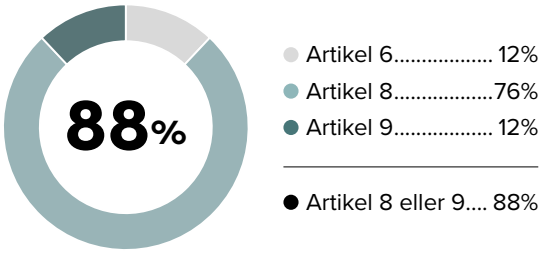
Movestics Hållbarhetspoäng är ingen rekommendation vad gäller investering i fonder, utan syftar till att ge en samlad bild av fondens tillgängliga hållbarhetsinformation.

10 Hållbarhetspoäng innebär att fonden

- ✓ *investerar i bolag som har positiv inverkan på miljön och/eller samhället*
- ✓ *har låg exponering mot hållbarhetsrisker kopplade till miljö, sociala frågor och ägarstyrning (ESG)*
- ✓ *inte har innehav som är involverade i kontroversiella vapen eller bryter mot internationella normer*
- ✓ *har ett lågt klimatavtryck*

Andel artikel 8- och 9-fonder

Kategorisering enligt EUs regelverk för information inom hållbara fonder, SFDR, är en av parametrarna i Movestics hållbarhetspoäng.



Andel fonder på Movestics fondplattform, klassificerade enligt SFDR

Leverantör av hållbarhetsdata

Under 2023 har Movestic bytt leverantör av hållbarhetsdata från ISS ESG till MSCI One. MSCI One erbjuder större möjligheter att kontrollera och följa upp och är ett bra komplement till den uppföljning som idag sker via Morningstar Direct.



FOKUSOMRÅDE 2

EKONOMISK TRYGGHET

Den andra pelaren och fokusområdet i Movestics hållbarhetsramverk handlar om social hållbarhet och att skapa en långsiktigt hållbar ekonomi.

I ett alltmer individualiserat samhälle har vi ett ansvar för att det försäkringsskydd som kompletterar sparandet, vid till exempel sjukdom eller dödsfall, också blir individanpassat. Vi har även en skyldighet att kommunicera transparent och enkelt, för att våra kunder ska kunna ta till sig information och fatta informerade beslut, samt att demokratisera rådgivning och se till att fler får tillgång till råd kring sitt pensionssparande.

Vikten av privat sparande och ekonomiskt skydd fortsätter att öka, inte minst när det gäller pensionssparande eftersom en ökande medellivslängd innebär att pensionspengarna ska räcka längre. Idag lever och arbetar vi på många olika sätt. Oavsett anställningsform kommer privat sparande och tjänstepension bli en allt större del av inkomsten den dag man väljer att gå i pension.

Mer individuellt hur och när vi vill gå i pension

I Sverige har vi en riktålder som styr när allmän pension tidigast kan börja tas ut. Tanken är att riktåldern successivt ska höjas, i takt med att den förväntade medellivslängden ökar. Movestics senaste undersökning tillsammans med Kantar visar att bara var femte person över 55 år planerar att gå i pension vid 67 år eller senare. Vi kan också se att en majoritet vill trappa ner successivt från arbetslivet och kombinera fortsatt arbete med uttag av pension. Samtidigt blir vi allt äldre och sammantaget innebär det att vi behöver spara mer om vi ska kunna gå i pension på våra egna villkor.

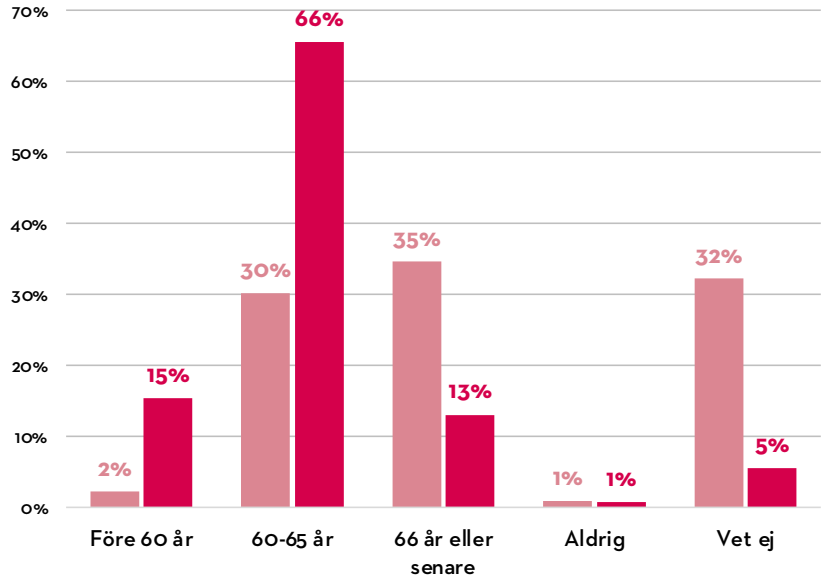
Privat sparande och pension från arbetsgivaren kommer att bli en större del av det du ska leva på som pensionär, men också den som har långt kvar till pension behöver ett eget sparande, till exempel för att kunna köpa en bostad. För Movestic är det centralt att alla våra kunder har tillgång till pensionsrådgivning, oavsett om man har långt kvar till pensionen eller står redo att börja trappa ner.

Att spara med rätt risknivå

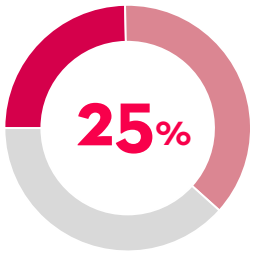
Med hjälp av digitala tjänster som kompletterar den personliga rådgivningen gör vi det enkelt för våra kunder att engagera sig i sitt sparande på en nivå som passar varje individ, och att spara med en rimlig risknivå sett till individuella förutsättningar.

Tidigare studier Movestic genomfört visar att risknivån i det långsiktiga sparandet kan vara lägre än vad som är motiverat, med hänsyn till sparhorisont och ålder. Det riskerar i sin tur att leda till lägre framtida pension och ökade ekonomiska klyftor.

Movestic har ett särskilt fokus på att hjälpa våra kunder till att ta lagom risk. Vårt mål är att samtliga kunder ska känna trygghet i att man får ett bra ekonomiskt skydd, både vad gäller långsiktigt sparande och försäkringar för oförutsedda händelser, på kort och lång sikt. Våra produkter och tjänster stöttar individuella val för sparande och bidrar både till en ökad ekonomisk trygghet på individnivå och en ökad samhällsnytta.



Vid vilken ålder kommer du att gå i pension/börja trappa ner från arbetslivet?
Om du själv får välja — när vill du gå i pension/börja trappa ner från arbetslivet?



Kommer du att kunna gå i pension när du själv vill?

- Ja 25%
- Nej 37%
- Vet ej/vill ej svara 38%



FOKUSOMRÅDE 3

ETT LÅNGSIKTIGT HÅLLBART ARBETSLIV

En viktig uppgift för oss som försäkringsbolag är att skapa förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv med fokus på hälsa, välbefinnande och balans i livet. Både för våra egna och våra företagskunders medarbetare.

Insatser för ett hållbart arbetsliv gynnar alla, från individ och företag till hela samhället. Det handlar om att vi ska ha ork att jobba fram till pensionen och kraft kvar att njuta av livet därefter.

Under 2000-talet har det skett en drastisk ökning av stressrelaterad ohälsa. Försäkringsbranschen kan bidra till stor samhällsnytta genom att inte bara finnas där när behovet är akut, utan också genom att tillhandahålla försäkringar med förebyggande insatser, för att förhindra att sjukskrivning uppstår.

Så stöttar vi våra företagskunder

Personer som känner otrivsel eller stress tappar i snitt 38 procent av sin produktivitet. Ofta finns signalerna där redan tidigt. Exempelvis genom förändrad motivation, lättirritation, eller fysiska symptom.

I en välmående organisation kan chefer och medarbetare fokusera på att driva verksamheten framåt, i stället för att hantera utmaningar kring stress. Stress är också en av de vanligaste orsakerna till att säga upp sig. Genom förebyggande insatser minskar risken för stress och sjukskrivning.

Movestic MåVäl, som är en del av vår tjänstepensionsplan, är en heltäckande sjukförsäkring som hjälper arbetsgivare att tidigt sätta in förebyggande stöd för att undvika sjukskrivning och lång frånvaro.

Movestics medarbetare – vår viktigaste tillgång

Ett långsiktigt hållbart arbetsliv handlar om fokus både på våra egna och våra kunders medarbetare. Ett av våra hållbarhetsmål handlar om att skapa förutsättningar för att hålla länge på en arbetsmarknad i ständig förändring. Att hantera stress och att vidareutvecklas.

För oss som tjänsteföretag är våra medarbetare den viktigaste framgångsfaktorn. På ett medelstort företag blir varje medarbetare extra viktig. För att attrahera och behålla kompetent personal är en nyckelfaktor att Movestic uppfattas som en attraktiv arbetsgivare där medarbetarna mår bra och har möjligheter att utvecklas. Vi har, som bolag, stora ambitioner och vill tillsammans med en mångfald av kompetenser nå långt, fortsätta utmana och bryta ny mark i branschen. För att få och behålla rätt kompetenser måste vi erbjuda en arbetsplats och villkor med möjlighet till utmaning och utveckling, fri från diskriminering och kränkningar.



Movestic mäter löpande under året hur våra medarbetare och chefer upplever sin arbetssituation kopplat till hälsa, kompetens, samarbete och ledarskap. Baserat på resultaten fortsätter vi att utveckla vår kultur och arbetsmiljö, både i respektive team och i organisationen som helhet.

En gång per år mäter Movestic även eNPS (Employer Net Promoter Score) som är ett sätt att mäta internt arbetsgivarvarumärke baserat på hur många anställda som skulle rekommendera Movestic som arbetsgivare. Ett eNPS-värde kan vara från -100 till +100. Vad som är ett bra värde är väldigt olika i olika länder och branscher, ett riktmärke kan vara att över 0 är bra, över 20 är väldigt bra och över 50 är enastående. I 2023 års undersökning blev Movestics resultat 36 för bolaget som helhet och 63 bland chefer och ledare.

Företagskultur och kärnvärden

En av Movestics främsta konkurrensfördelar när det gäller att attrahera och behålla medarbetare är vår företagskultur. I vår organisation är kulturen grundläggande och något vi jobbar med varje dag. Att agera och leda enligt våra kärnvärden lägger grunden för en riktigt bra medarbetarupplevelse och hjälper oss dessutom att ta oss närmare våra mål. Hos oss ska det finnas utrymme för olika personligheter, samtidigt som vi har en gemensam målbild för vårt ledarskap och hur det stödjer vårt syfte.

Movestic arbetar också för att medarbetarna ska vara attraktiva på en arbetsmarknad som hela tiden ställer nya krav. Detta genom att erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling och gemensam omvärldsbevakning. Vi har som målsättning att 20 procent av våra medarbetare som går vidare i karriären gör det till en ny roll inom Movestic.

Jämställdhet hos Movestic

Lika möjligheter för alla

Vi arbetar aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare för både kvinnor och män och alla våra anställda ska ha och erbjudas lika möjligheter. Alla ska självklart behandlas med respekt och med värdighet, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Movestic har nolltolerans när det kommer till kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller andra former av diskriminering eller kränkningar. Vi arbetar systematiskt med att förebygga och förhindra att någon anställd utsätts för diskriminering, exempelvis genom löpande utbildningar, arbete med vår företagskultur och olika uppföljningar.

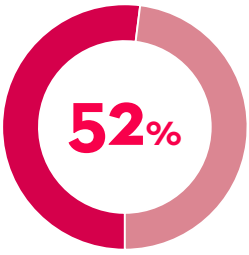
Movestic har ett visselblåsarsystem tillgängligt på en extern webbsida där alla anonymt kan rapportera ärenden som rör trakasserier eller diskriminering. Vid eventuell incident finns väletablerade rutiner och handlingsplaner, inklusive hur vi bemöter den som anmäler.

För oss är det en självklarhet att våra medarbetare ska kunna kombinera ett framgångsrikt arbetsliv med både privatliv och föräldraskap. Möjligheten till föräldraledighet ska vara självklar och får aldrig försvåras på grund av omständigheter eller hinder i arbetsorganisationen och ska heller inte göra att någon släpar efter i kompetens- eller löneutveckling. Därför är olika typer av arbetsförhållanden, löner, förmåner och andra anställningsvillkor utformade för att underlätta detta. Vi eftersträvar heltidsanställningar och att smidigt avskaffa ofrivilliga deltidsanställningar så att alla ges samma möjlighet till ekonomiskt oberoende.

Lika lön för lika arbete

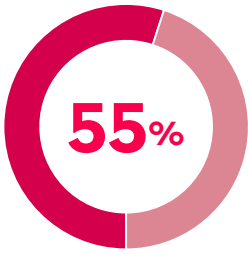
På Movestic ska alla få lika lön för likvärdigt arbete och arbetsresultat. Vi arbetar aktivt för att förebygga och förhindra löneskillnader för lika arbete på grund av kön.

För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor genomför Movestic en lönekartläggning varje år. Analys gällande de löneskillnader mellan män och kvinnor som utför liknande arbete genomförs samt en bedömning om de förekommande löneskillnaderna har ett direkt eller indirekt samband med kön.



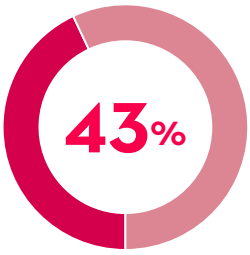
Andelen kvinnliga medarbetare

- Kvinnor 52%
- Män 48%



Andelen kvinnor av ledande befattningshavare

- Kvinnor 55%
- Män 45%



Andelen kvinnor i Movestics styrelse

- Kvinnor 43%
- Män 57%

movestic

movestic.se/hallbarhet

