



Avensia Hållbarhetsrapport

2020

Innehållsförteckning

Introduktion.....	3
Avensia som arbetsgivare.....	4
1.1 Arbetsmiljö och hälsa & säkerhet	4
1.2 Arbetsvillkor.....	7
1.3 Jämställdhet, mångfald och likabehandling.....	9
Vår miljöpåverkan.....	11
2.1 Vårt resande.....	11
2.2 Vår dagliga verksamhet.....	12
En ansvarsfull verksamhet.....	13
3.1 Anti-korruption.....	13
3.2 IT-säkerhet och kundintegritet.....	14
GRI index.....	16

Introduktion

Vår ambition är att redovisa vårt hållbarhetsarbete i enlighet med Global Reporting Initiatives riktlinjer GRI Standards, nivå Core. Avensia omfattas inte i dagsläget av Årsredovisningslagens krav enligt 6 kapitlet på upprättandet av en hållbarhetsrapport. Avensia har ändå fattat beslut att framställa rapporten med insikten att detta är en naturlig del i vår värdegrund och ett viktigt arbete framåt. Denna rapport avser räkenskapsåret 2020 och täcker samtliga bolag inom Avensia AB koncernen.

Den väsentlighetsanalys som ligger till grund för våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor har utgått från FN:s globala mål och vilka av dessa som är mest väsentliga för vår verksamhet, både utifrån det värde som kan skapas för bolaget och det värde som kan skapas för våra intressenter. Bland de intressenter som inkluderats i analysen finns anställda, kunder, våra kunders kunder, partners, aktieägare och samhället i stort. Arbetet har bestått av "workshops" där ett tiotal medarbetare från bolaget deltog. De frågor som framkom som mest väsentliga för vår verksamhet är följande;

- ✓ arbetsmiljö, hälsa och säkerhet för medarbetare
- ✓ arbetsvillkor
- ✓ jämställdhet och mångfald
- ✓ egen miljöpåverkan (främst tjänsteresor)
- ✓ anti-korruption
- ✓ IT-säkerhet

Frågorna ovan kopplar främst till FN:s globala mål 5 ("Jämställdhet"), mål 8 ("Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt") och mål 16 ("Fredliga och inkluderande samhällen").

Övriga hållbarhetsfrågor som framkom under våra "workshops" är vår egen och våra kunders miljöpåverkan (FN:s globala mål 13 – "Bekämpa klimatförändringarna"), vår IT-säkerhet med fokus på personlig integritet samt arbetet mot korruption (mål 16 – "Fredliga och inkluderande samhällen").

Utifrån resultatet i väsentlighetsanalysen formulerades 3 fokusområden, utifrån vilka hållbarhetsrapporten är strukturerad:

- ✓ Avensia som arbetsgivare
- ✓ Vår miljöpåverkan
- ✓ En ansvarsfull verksamhet

1. Avensia som arbetsgivare

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång och resurs. Bara med nöjda medarbetare kan vi skapa ett långsiktigt hållbart bolag. Om vi misslyckas är riskerna stora – vi kommer inte att kunna behålla våra medarbetare och rekrytering av nya kolleger kommer att försvåras.

Vår globala verksamhet innebär inte bara en bredd sett till var vi finns, utan också i termer av kompetens, bransch erfarenhet, kön, ålder och funktioner. Sett till yrkeskategori är gruppen utvecklare den största, följt av

projektledare. Ytterligare expertis inbegriper även strategikonsulter och "business analysts" m.fl.

De faktorer som har störst påverkan på vårt välmående som medarbetare, är våra kunders förväntningar, uppsatta deadlines i relation till estimerad tidsåtgång för projekt, känslan av att besitta tillräcklig kompetens inom det område man verkar samt eventuellt stillasittande under arbetet. Allt detta påverkar vår upplevda "work-life balance", vårt engagemang och vår stressnivå.

1.1 Arbetsmiljö och hälsa & säkerhet

Fördelningen vad gäller medarbetare på olika geografier ser ut som följer per den 31 december 2020 (totalt 282 anställda):

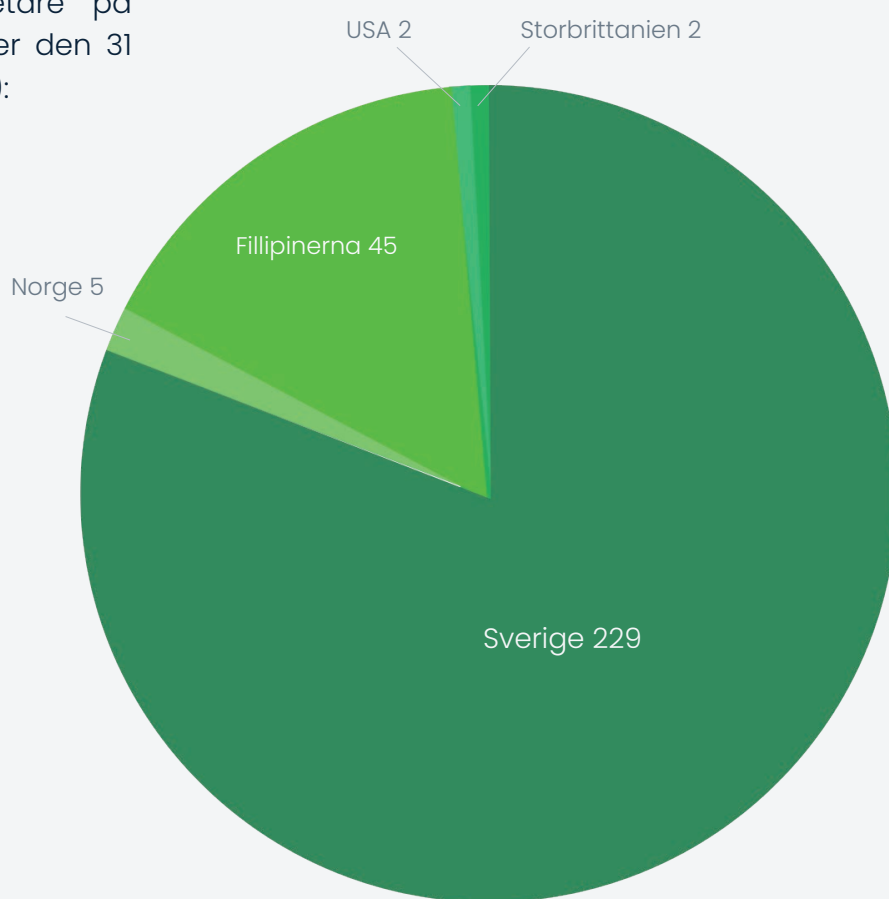
Sverige: 229 anställda fördelade på 5 kontor

Norge: 5 anställda

Filippinerna: 45 anställda

USA: 2 anställda

Storbritannien: 2 anställda



Till vår hjälp att skapa god hälsa, har vi personalhandböcker i respektive land (USA får sin 2021). Därtill följer vi lagar och regler kring fysisk och psykosocial arbetsmiljö, vilket i Sverige är översatt i en arbetsmiljöpolicy och systematiskt arbete där skyddsombud och ledande personer inom Avensia samverkar under året i en arbetsmiljögrupp. På respektive arbetsplats finns vidare chefer tillgängliga, och i Sverige även skyddsombud, till vilka medarbetare kan vända sig för att diskutera arbetsmiljörisker.

Vi följer upp arbetsmiljöarbetet via etablerade chefsforum samt via årliga medarbetarundersökningar. Utöver detta har medarbetare regelbundna möten med sin närmsta chef där arbetsmiljön är en central del. Nya medarbetare introduceras till arbetsmiljön och får som del av sin "onboarding" information kring bl.a. vilka risker som finns och hur dessa kan "flaggas". Alla nya chefer får också utbildning i respektive lands arbetsmiljölagstiftning. Varje kontor utrustas med ergonomiskt riktig utrustning, så som justerbara stolar, ljus, datorutrustning

samt höj- och sänkbara skrivbord som ett led att förebygga skador. Vi uppmuntrar också användande av friskvårdsbidrag, sponsrar sportaktiviteter av olika slag samt erbjuder massage.

2020 präglades av distansarbete för många av medarbetarna mot bakgrund av den globala COVID-19 pandemin. När denna bröt ut i mars, ombesörjdes utlåning av kontorsutrustning för att säkra en bra arbetsmiljö hemma. För de som av olika skäl inte kunde jobba hemma har kontoren varit öppna och anpassade efter myndigheternas riktlinjer.

Vi har vidare arbetat med tips och vägledning kring hur man kan planera sitt jobb hemifrån. Arbetsmiljögruppen i Sverige tog också fram olika typer av utmaningar som t.ex. stå-tävling för att uppmuntra till daglig rekommenderad rörelse. Ett annat initiativ var införandet av ett antal "mindfulness-sessioner" som spelades in för att medarbetare skulle ha tillgång till dem.



För att förstå välbefinnandet under de annorlunda förutsättningar som pandemin innebär, lanserades en fråge-enkät i juli. Den visade att majoriteten av medarbetarna ansåg sig ha bra förutsättningar att utföra sitt arbete. Det fanns också de som uttryckte att de helst jobbade från våra kontor, vilket låg till grund för beslutet att hålla kontoren öppna under året.

Vi genomför också en årlig medarbetarundersökning som vi kallar **Barometern**.

Via den får vi en "temperaturmätning" på områden som är relaterade till arbetsmiljö och välbefinnande. Trenden av ett positivt utfall mot tidigare år fortsatte även 2020, trots att året erbjöd andra förutsättningar än förväntat. Med hjälp av Barometern, definierar vi fokusområden för kommande år där vi vill jobba med förbättringar. Kompetensutveckling är ett sådant område, eftersom det är avgörande för Avensias fortsatta utveckling. Ur detta föddes en satsning på att utveckla en "Modern Commerce Academy" som ska genomföras 2021. Ett annat identifierat område är att skapa förutsättningar för att kunna skala organisationen i takt med att vi växer. Därmed ser vi att vi kommer kunna erbjuda utveckling för enskilda individer och en bättre användning av olika medarbetares kompetens. En förväntad effekt av detta är att stressnivån bland vissa yrkesgrupper förhoppningsvis kommer att sjunka framöver.

Avensia hade en sjukfrånvaro på ca 3,1% under 2020 (under 2019 var samma siffra 2,7%) och har generellt en låg långtidsfrånvaro och få sjukskrivningar sett till antalet anställda. Vår personalomsättning uppgick för året till 11,5% (jfr 8,9% 2019). Samtliga chefer med personalansvar är utbildade i det preventiva stöd som finns att tillgå i form av olika försäkringsstöd som består av både företagshälsovård och utökad samtalsstöd.

Avensia kunde konstatera 9 anmälda fall av arbetsrelaterade sjukdomar 2020 varav 3 utgjorde sjukskrivning som varat längre än 90 dagar och att huvudsaklig typ av arbetsrelaterad sjukdom var stresssymptom av varierande grad.

Avensia agerar på flera olika sätt för att förhindra att risker faller ut, t.ex. genom att resursplanera så att vila förekommer mellan projekt, att ge utrymme för kunskapsöverföring, att medarbetare medverkar långsiktigt i projekt och att den interna överlämningen mellan ansvariga organisationsenheter har tydliga processer för ändamålet.





Våra arbetsvillkor tar hänsyn till “Work-life balance”, reflekterar aktuella marknadsvillkor och erbjuder trygghet och säkerhet i anställningen.

1.2 Arbetsvillkor

Vi erbjuder arbetsvillkor som tar hänsyn till “work-life balance”, som reflekterar aktuella marknadsvillkor och som erbjuder trygghet och säkerhet i anställningen genom de villkor och förmåner som erbjuds.

Ingen form av ofrivilligt arbete får ske någonstans inom Avensias verksamhet och samtliga medarbetare har rätt att avsluta sin anställning med rimligt varsel. Minimialdern för arbetstagare bör inte vara under 18 år och vara i enlighet med i) den nationella minimialdern för anställning, eller ii) lägsta ålder för att fullgöra grundskolan, beroende på vilken av dessa som är högre. Båda dessa frågor finns reglerade i vår Uppförandekod. Alla medarbetare har rätt till ett skriftligt avtal, som preciserar anställningsvillkor, på ett språk de förstår. Avensia bygger sin relation med medarbetare på långsiktighet och trygga anställningsförhållanden och erbjuder enbart

tillfälliga anställningar då särskilda behov uppkommer. Chefer tillsammans med interna stödfunktioner säkerställer att Avensia följer internationella konventioner och nationell lagstiftning.

Alla medarbetare har rätt att gå med i föreningar för att organisera sig eller delta i kollektiva förhandlingar på ett lagligt sätt. Medarbetarrepresentation finns via t.ex. skyddsombud som samverkar med Avensia som arbetsgivare i bl.a. arbetsmiljögrupper. Med detta avser Avensia att främja en hållbar, utvecklande, rolig, säker och kreativ arbetsplats där mänsklig värdighet och mänskliga rättigheter respekteras.

Åtgärder vidtas för att skydda medarbetare från att utsättas för trakasserier, förolämpas eller utnyttjas. Detta följs årligen upp i medarbetarundersökningar

och medarbetarsamtal. Medarbetare får vidare ta del av våra policies (så som Likabehandlingsplan och Uppförandekod) på området och hur de ska agera, i fall där de själva eller kollegor utsätts, när de börjar sin anställning på Avensia.

Att medarbetare har lika lön för lika arbete följs upp genom lönekartläggningar och årliga lönekalibreringar i samband med lönerevision. I rekryteringsprocessen har våra chefer vidare fått en genomgång i vad det betyder att rekrytera utan att diskriminera.

Vi verkar i en värld där förändring är en viktig och påtaglig beståndsdel. Det betyder att de anställdas kunskap och förmågor ständigt behöver vara aktuella och helst ett steg före. Därför är erfarenhetsutbyte, ständigt lärande i arbetet och dedikerat fokus på kompetensutveckling viktigt för oss. Varje år öronmärks tid för kompetensutveckling och det finns ett egenansvar hos respektive medarbetare att identifiera fokus-områden och typ av insats. Chefer och medarbetare diskuterar årligen vilka utbildningar som

är nödvändiga eller relevanta för att höja medarbetarkunskap och kompetensutveckling. För utvecklare finns det ett antal certifieringar att ta del av, vilket vi premierar genom tid för att genomföra testerna. Årligen genomförs en konferens (denna uteblev tyvärr 2020 m.a.a. pandemin med COVID-19) som har ett särskilt tema som företaget samlas kring. Den stärker inte enbart kompetensen utan även samhörigheten och förståelsen för vår vision och mission.

Under året genomförs olika medarbetarsamtal på regelbunden basis som syftar till att säkerställa välmående och en hållbar arbetssituation där feedback är en nyckel. Dessa ligger sedan till grund för det årliga utvecklingssamtalet, som alla anställda i hela koncernen ska ha, där en genomgång av årets prestation diskuteras och utvärderas. Vidare ingår att definiera målsättningar för kommande år och personliga utvecklingsmål. På så sätt säkras en gemensam riktning mellan våra medarbetare och Avensia.



Vi verkar i en värld där förändring är en viktig och påtaglig beståndsdel.

Det betyder att de anställdas kunskap och förmågor ständigt behöver vara aktuella och helst ett steg före.

1.3 Jämställdhet, mångfald och likabehandling

Inom området jämställdhet, mångfald och likabehandling, har Avensia följande mål;

- ✓ att främja en jämn könsbalans bland våra medarbetare
- ✓ att underlätta för medarbetarna att harmonisera jobb och föräldraskap
- ✓ att motverka alla former av diskriminering i vår rekryteringsprocess
- ✓ att sträva efter att företagets aktiviteter ska vara öppna för alla anställda, oavsett tema eller inriktning, samt förläggas på tider som möjliggör för alla att delta
- ✓ att verka för att de branschevenemang vi medverkar i är jämställda, dvs att Avensias representanter är av olika kön samt att Avensia lyfter frågan kring jämställdhet till arrangörer i de fall en ojämlik representation finns.

Avensia verkar i en mansdominerad bransch, men vår långsiktiga målsättning är att företaget ska ha en könsbalans som är betydligt bättre än branschen.

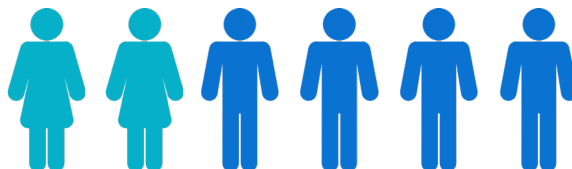
Vår styrelse består av sex ledamöter varav två (33%) är kvinnor. Vidare har vi en ledningsgrupp där två personer av nio (22%) är kvinnor.

Kunniga, motiverade och engagerade medarbetare är avgörande för vårt företags framgång och utveckling. Vi känner igen skillnader och är övertygade om att olika människor och åsikter skapar en energisk och dynamisk miljö som driver oss framåt. Våra värderingar, baserade på respekt, mod och förtroende, förenar oss. Vi värderar varje medarbetare lika och deras bidrag är en viktig del av helheten. Vi vill se till att alla förstår hur deras bidrag bidrar till vår övergripande vision och mission.

Vårt ställningstagande i dessa frågor finns tydligt uttryckta i vår Uppförandekod och vår Likabehandlingsplan. Den senare revideras och följs upp årligen och görs därefter tillgänglig för alla befintliga anställda på vårt intranät. Nyanställda får ta del av båda dessa dokument som del av "onboardingen" i sin anställning med Avensia.

Vårt engagemang för en jämställd arbetsplats genomsyras i vår rekrytering. Alla kandidater utvärderas mot samma krav då kompetens alltid är den främsta faktorn. När kandidater har samma kompetens innebär företagets strävan att uppnå mångfald att vi väljer den person som motverkar obalans inom detta område. Som ett sätt att främja likabehandling och förhindra diskriminering, måste varje kandidat genomgå vår standardrekryteringsprocess.

33% kvinnor i styrelsen



22% kvinnor i ledningsgruppen



I vår strävan att hitta bästa kompetensen rekryterar vi globalt.

I urvalsprocessen ges alla kandidater samma möjligheter oavsett nationalitet, etnicitet, kön, transkönsidentitet eller uttryck, religion eller annan tro, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Detta bidrar till att öka vår mångfald.

Detta involverar bl.a. flera utvärderare som har gått igenom vår interna utvärderingsutbildning.

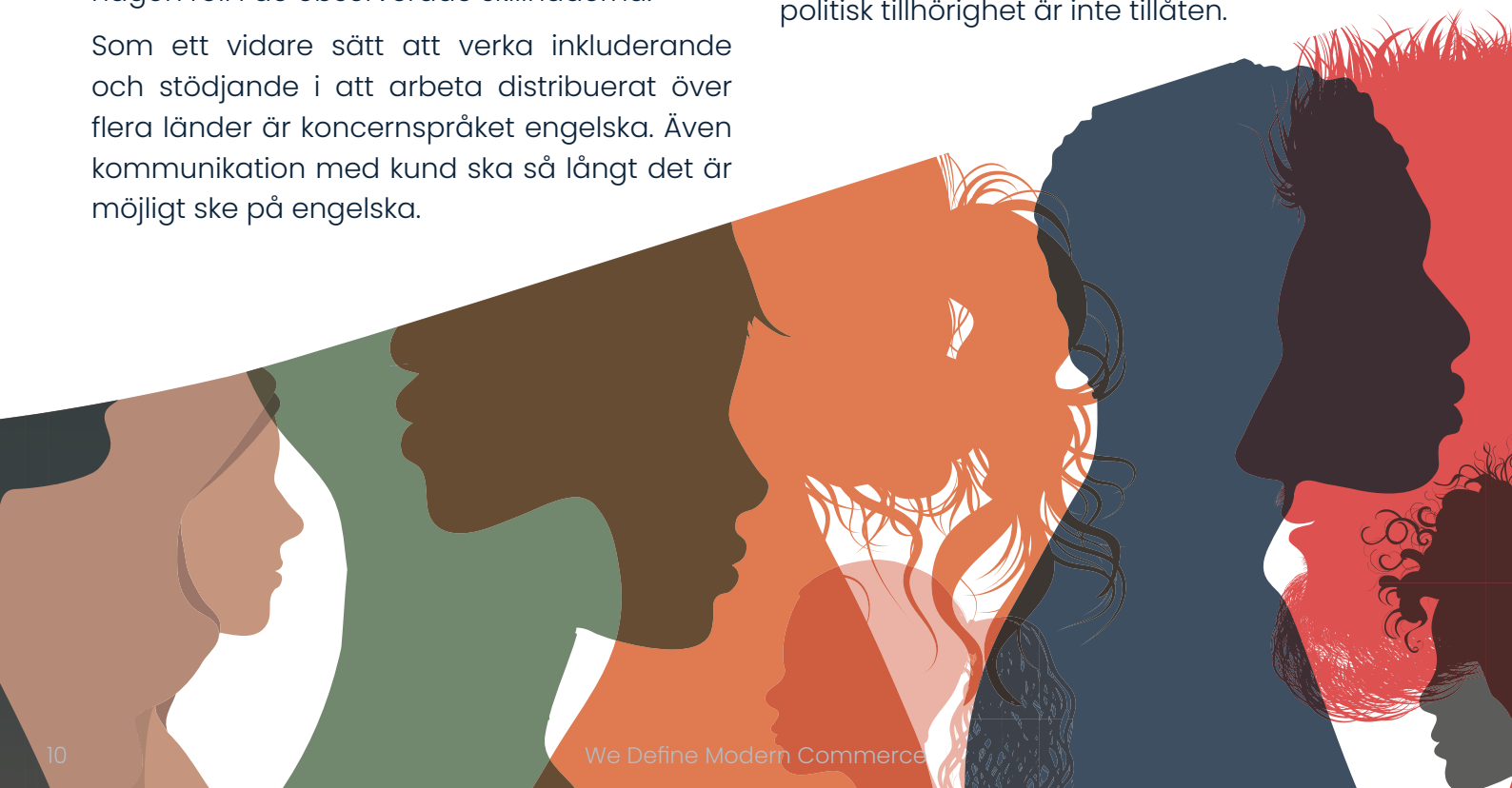
Löner och andra förmåner bestäms utifrån samma principer. Årligen görs en genomgång och revision av löner där specifika lönepåverkande kriterier är gemensamma för alla och tydligt definierade. Lönerevisionsprocessen består av ett antal olika steg där löner mellan t.ex. olika yrkeskategorier och kön kalibreras. Därtill görs en årlig lönekartläggning som ligger till grund för att justera eventuella oskäligen skillnader. Vid de senaste löneförhandlingarna visade en lönegranskning att ålder eller kön inte spelade någon roll i de observerade skillnaderna.

Som ett vidare sätt att verka inkluderande och stödjande i att arbeta distribuerat över flera länder är koncernspråket engelska. Även kommunikation med kund ska så långt det är möjligt ske på engelska.

På Avensia vill vi att alla ska känna sig välkomna och därför är mångfald och inkludering något vi strävar efter i allt vi gör. Det är också anledningen till att vi fördömer alla former av trakasserier och inte tolererar sådana händelser på arbetsplatsen. På samma sätt är inga former av vedergällning tillåtna som kan härledas från det faktum att en anställd har påpekat eller rapporterat att trakasserier förekommer i företaget.

För att förhindra trakasserier och repressalier utbildas medarbetare kontinuerligt i intern kommunikation. Vi följer årligen upp i medarbetarundersökningar som ett led i att fånga upp situationer och upplevelsen av hur de hanterades. Som arbetsgivare är vi beredda att hantera problemet om det skulle uppstå. Avensia har utarbetat en handlingsplan för att motverka, förebygga och hantera alla typer av trakasserier på arbetsplatsen baserat på, eller vedergällning i samband med, någon av skälen för diskriminering.

Ingen form av fysiska eller psykiska trakasserier, förtryck, förnedrande eller förödmjukande behandling accepteras. Också – diskriminering i rekrytering, lön, utbildning, befordran, uppsägning eller pension baserat på ras, religion, ålder, funktionshinder, kön, civilstånd, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet är inte tillåten.



2. Vår miljöpåverkan

Den största delen av de klimatpåverkande utsläpp Avensia ger upphov till återfinns inom det som enligt GHG-protokollet* kallas Scope 3. Det vill säga utanför vår egen organisation, t ex när vi reser, eller utsläpp från våra leverantörer och kunder. Det är även här vi framåt kommer att fokusera våra miljöåtaganden och uppföljning av utsläpp. För 2020 har vi tillgänglig data för tjänsteresor och där kommer fokus för denna rapport ligga.

2.1 Vårt resande

Mot bakgrund av att resande generellt innebär en miljöpåverkan, har våra kontor placerats i

anslutning till goda kollektivtrafiks-förbindelser och vi har en uttalad policy som säger att vi ska prioritera tåg framför flyg om vi åker längre sträckor i arbetet (främst inom Sverige). Avensia arbetar också med fokus på att arbeta distribuerat och hålla en stor mängd av våra möten digitalt.

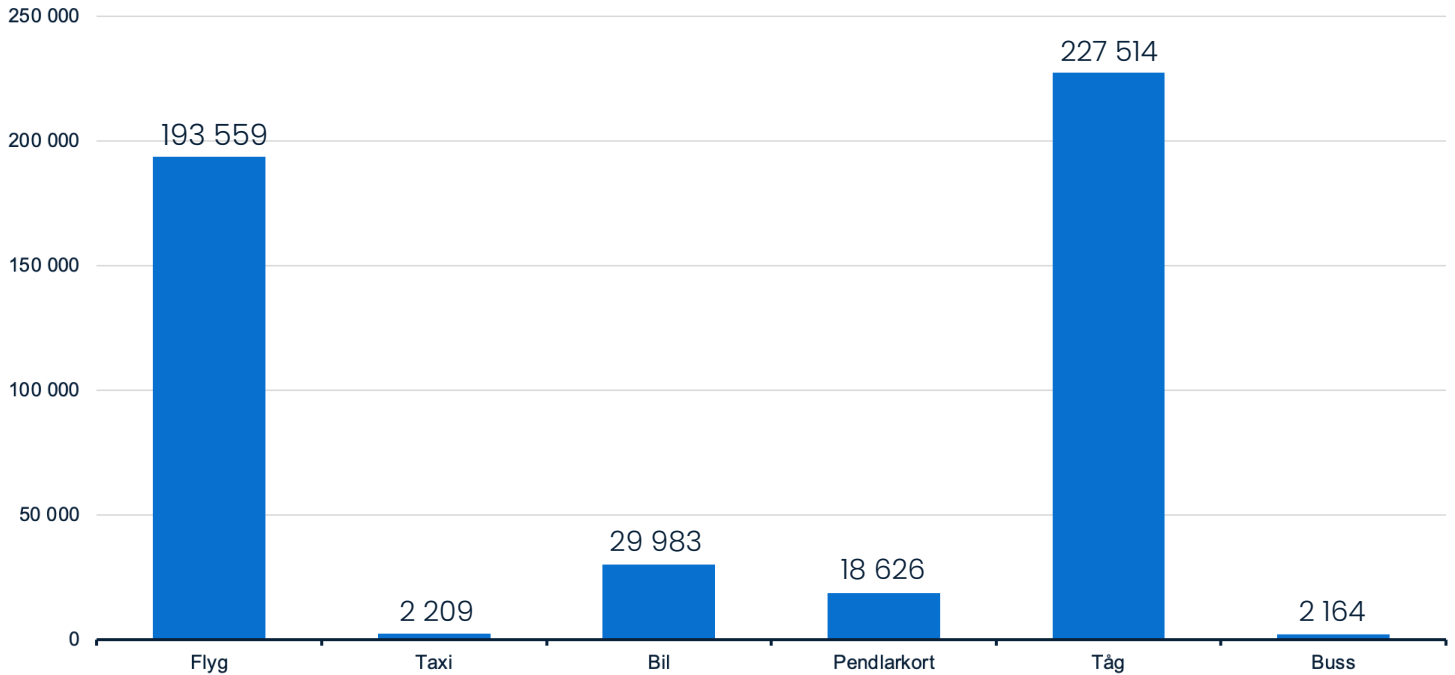
Nedan presenteras data för alla resor i tjänsten som gjordes 2020 (för källor, metod etc. – se slutet av rapporten).

**GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) är en globalt etablerad standard för att redovisa utsläpp av växthusgaser.*

Utsläppskälla	Antal	kg (CO ₂ e)
Hotell	233 nätter	4 857 kg
Bil	29 983 km	6 693 kg
Taxi	2 209 km	450 kg
Flyg	193 559 km	37 828 kg
Buss	2 164 km	114 kg
Tåg	227 514 km	8 326 kg
Pendlarkort	18 626 km	682 kg
Totalt	474 055 km	58 950 kg

DISTANS PER TRANSPORTMEDEL (KM)

Antal kilometer som har rests i tjänst under 2020 med respektive transportmedel.



Som ett resultat från vår "train first" policy, så görs merparten av våra resor med tåg.

Tågresor och resor med pendlarkort utgjorde **52 procent** av den totala resta distansen inom tjänsten 2020

Efter tågresorna kommer resor med flyg på en tydlig andraplats.

Vad gäller utsläpp av växthusgaser blir det tydligt att flyg utgör merparten av dem. Flyget är därmed identifierat som en nyckelkomponent i arbetet för en mer hållbar verksamhet.

En stor del av flygresorna är inrikes (ca 68 000 km). Här måste det även ske ett "beteendeskifte" med fler möten digitalt, även efter det att pandemin med COVID-19 har klingat av.

2.2 Vår dagliga verksamhet

Vår dagliga verksamhet står för begränsade, direkta klimatpåverkande utsläpp. Energianvändning på kontor, digitala tjänster och tekniska produkter står för energianvändningen och därmed utsläppen som är direkt förknippade med vad vi arbetar med på daglig basis. Dessa utsläpp är svåra att komma ifrån för ett företag inom IT-branschen men vi har vidtagit åtgärder för att göra verksamheten så hållbar som möjligt.

Tydliga regler har instiftats exempelvis gällande återvinning av företagets tekniska produkter så att de tas ur bruk på ett sätt som uppfyller rådande hållbarhetskrav och vi har vidare källsortering på våra kontor.

Vi har också en "Green Food Policy" som baserar sig på slutsatsen att det vi äter påverkar vårt koldioxidavtryck.



3. En ansvarsfull verksamhet

Att bedriva en ansvarsfull verksamhet är idag en nyckelfråga för hållbart företagande. Om vi inte agerar ansvarsfullt – i smått och stort – finns risken att våra huvudintressenter (medarbetare och kunder) inte längre vill jobba för och med Avensia.

De riskfaktorer vi ser som mest väsentliga är aspekter av korruption samt hanteringen av data på ett säkert sätt utifrån perspektivet av personlig integritet. Om vi skulle falla på dessa områden, kommer det att få konsekvenser för bolaget på sikt.

3.1 Anti-korruption

Avensias Uppförandekod ("Code of Conduct") täcker in affärsetiksperspektivet i relation med våra intressenter. Alla nyanställda (sedan hösten 2019 – då denna rutin infördes) undertecknar och godkänner uppförandekoden och den är även en del i våra avtal med kunder och partners. Totalt i

bolaget har ca 80% av samtliga medarbetare skrivit på vår "Code of Conduct" och vi arbetar på att denna siffra ska bli 100% över tid. Uppförandekoden har även redovisats för bolagets styrelse.

Under 2020 lanserade Avensia en ny Commerceutbildning för alla medarbetare. Målet är att den även ska innehålla regelbunden utbildning gällande anti-korruption för de medarbetare som arbetar inom områden som med fel beteenden, skulle kunna uppmuntra till korruption.

Avensia uppmanar medarbetare, partners och tredjeparter att rapportera oegentligheter.

Våra interna rutiner och arbetssätt är utformade så att riskerna för ekonomiska oegentligheter ska minimeras. Våra interna rutiner och kontroller granskas vidare årligen av våra revisorer i deras förvaltningsgranskning. Det finns heller ingen kontanthantering inom bolaget.

3.2 IT-säkerhet och kundintegritet

I dagens samhälle, med trenden av allt mer digitalisering, blir frågor kring integritet och säkerhet allt viktigare. Våra kunder ställer om sina verksamheter och etablerar nya arbetssätt och affärsmodeller som är allt mer digitala och molnbaserade. Det är därför viktigt för oss på Avensia att leverera e-handelslösningar, tjänster och system med hög säkerhet och med fokus på integritet.

Under stora delar av 2018 och 2019 präglades många organisationers arbete av anpassningar och införandet av nya rutiner och genomförande av nödvändiga systemanpassningar. Detta i syfte att uppfylla de lagar, förordningar och föreskrifter som då kom till att gälla för att bl.a. värna om den personliga integriteten, främst GDPR.

Vi på Avensia arbetade aktivt under denna tid för att se över bl.a. rutiner, arbetssätt och processer, men även se över och anpassa de systemstöd som vi idag använder och de tjänster vi utvecklar, för att säkerställa att vi uppfyller lagkraven men samtidigt kraven på bl.a. "privacy-by-design" och security-by-design".

Under 2020 och 2021 kommer fortsatt mycket fokus läggas på IT-säkerhet och införandet av globalt koordinerande, AI-baserade säkerhetstjänster för att upptäcka cyberkriminella bedrägerier och intrångsförsök i våra miljöer så tidigt som möjligt.



Avensia har under året genomfört ett antal interna projekt och initiativ kring effektivitet, integritet och informationssäkerhet:

- ✓ Fortsatt arbetet enligt vår "cloud-first" strategi samt införandet av strategiska molntjänster och systemverktyg i samarbete med partners och utvalda leverantörer för att erbjuda en mer effektiv och säkrare arbetsmiljö för vår personal, våra projekt och mot våra kunder
- ✓ Fortsatt arbete med att säkra klient- och server miljöer genom övergång till Microsoft Endpoint Management, MFA, Office 365, Sharepoint och Microsoft Teams
- ✓ Effektivare och säkrare hantering av beställningar, inköp och behörigheter vid on- och offboarding av personal genom fler automatiserade flöden
- ✓ Löpande förbättringsarbeten inom GDPR, rutiner, processor och systemstöd
- ✓ Fortsatt arbete för att skapa en säkerhets- och integritetsmedveten

kultur och kunskap bland våra medarbetare och mot våra kunder/projekt

Miljöpåverkande inköp och återvinning av IT-utrustning

Det finns många skäl till varför det är absolut nödvändigt för oss alla att aktivt bidra till en bättre miljö. Vi vet att många råvaror är på väg att bli bristvaror liksom att tillverkning och utvinning påverkar bl.a. vår skog och miljö.

Under 2020 och framöver, kommer vi fortsatt arbeta för att påverka våra leverantörer i dessa frågor, både vid valet av IT-produkter och utrustning men även hur de levereras till våra kontor. För oss är det viktigt att säkerställa att vi har en lång och effektiv livslängd på vår IT-utrustning, att vi väljer utrustning som är designad för att underlätta reparationer och utbyte av komponenter, att de kan användas i flera led, liksom att de återvinns på ett miljöeffektivt och säkert sätt.

”

För oss är det viktigt att säkerställa att vi har en lång och effektiv livslängd på vår IT-utrustning, att vi väljer utrustning som är designad för att underlätta reparationer och utbyte av komponenter, att de kan användas i flera led, liksom att de återvinns på ett miljöeffektivt och säkert sätt.

Upplysning	Kommentar
1. Organisationsprofil	
102-1 Organisationens namn	Avensia AB
102-2 Viktigaste varumärken, produkter, tjänster	Avensia, Nitro, Excite
102-3 Lokalisering av organisationens huvudkontor	Lund, Sverige
102-4 Länder organisationen har verksamhet i	Sid. 11 i årsredovisningen
102-5 Ägarstruktur och företagsform	Sid. 16 i årsredovisningen
102-6 Marknader där organisationen är verksam	Sid. 11 i årsredovisningen
102-7 Organisationens storlek	Sid. 5 i årsredovisningen
102-8 Total personalstyrka, uppdelat på region	Sid. 4 i hållbarhetsrapporten
102-9 Organisationens leverantörskedja	Viktigaste typleverantörer är IT leverantörer, konsultbolag och fastighetsbolag.
102-10 Väsentliga förändringar under redovisningsperioden beträffande storlek, struktur, ägande eller leverantörskedjan	Detta är vår första hållbarhetsrapport och vi har som ambition att redovisa i enlighet med GRI Standards nivå Core.
102-11 Tillämpning av Försiktighetsprincipen	Vi tillämpar försiktighetsprincipen i vår verksamhet exempelvis genom korrekt omhändertagande av uttjänt IT-utrustning.
102-12 Externa regelverk, standarder, principer som organisationen omfattas av/ stödjer	Gällande nationell lagstiftning i samtliga geografier där Avensia verkar.
102-13 Aktiva medlemskap i organisationer, såsom branschsammanlutningar och påverkansorganisationer	Svenska chefsnätverket, Stiftelsen TEM vid Lunds Universitet, Byggmaterialhandlarna i Sverige AB, Connect Sverige Region Syd, Styrelseakademin Dalarna

2. Strategi

102-14 Bolagets strategi

Sid. 12 i årsredovisningen

3. Etik och integritet

102-16 Värderingar, principer, standarder och uppförandekoder

Avensia AB har en uppförandekod som täcker företags relationer med intressenter. Bolagets grundvärderingar finns vidare beskrivna på s. 13 i årsredovisningen.

4. Strykning

102-18 Bolagsstyrning, inkl. kommittéer samt styrelseansvar för ekonomisk, miljömässig och social påverkan

Hittills bedrivs arbetet med bolagets hållbarhetsarbete som en del av bolagets arbete med sin ekonomiska redovisning.

5. Intresseengagemang

102-40 Intressentgrupper som organisationen har kontakt med

Sid. 3 i hållbarhetsrapporten

102-41 Procent av arbetsstyrkan med kollektivavtal

Avensia har inte kollektivavtal

102-42 Grund för Identifiering och urval av intressenter

Sid. 3 i hållbarhetsrapporten

102-43 Metod för intressentdialoger uppdelat på typ av dialog, intressentgrupp och frekvens

Sid. 3 i hållbarhetsrapporten

102-44 Viktiga områden och frågor som lyfts i kommunikationen med intressenter och hur organisationen hanterat dessa frågor

Sid. 3 i hållbarhetsrapporten

6. Redovisningsmetodik

102-45 Enheter som inkluderas i den finansiella redovisningen samt om några av dessa inte ingår i hållbarhetsredovisningen

Hållbarhetsrapporten täcker samtliga bolag inom Avensia-koncernen.

102-46 Process för att definiera redovisningens innehåll samt var påverkan sker

Sid. 3 i hållbarhetsrapporten

102-47 Väsentliga aspekter identifierade i processen för att definiera innehåll

Sid. 3 i hållbarhetsrapporten

102-48 Effekten av och orsaken till omräkning av data/information som lämnats i tidigare redovisningar	Ej tillämpligt då detta är Avensias första hållbarhetsrapport.
102-49 Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod gällande väsentliga aspekter och avgränsningar	Ej tillämpligt då detta är Avensias första hållbarhetsrapport.
102-50 Redovisningsperiod	1 januari – 31 december 2020
102-51 Datum för förra redovisningens publicering	Ej tillämpligt då detta är Avensias första hållbarhetsrapport.
102-52 Redovisningscykel	Kalenderår 1/1 – 31/12 2020
102-53 Kontaktperson för redovisningen och dess innehåll	Anders Wehtje, CFO
102-54 Val av rapporteringsnivå	Nivå Core
102-55 GRI index	Ett GRI index har upprättats
102-56 Extern granskning	GRI-redovisningen utgör Avensias hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2020 och den har godkänts av styrelsen. Rapporten är inte granskad av tredje part. Extern part har dock bistått Avensia under framtagandet av rapporten.

Väsentliga frågor

Kommentar

Affärsetik / antikorruption

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Sid. 13 i hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Sid. 13 i hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Sid. 13 i hållbarhetsrapporten
205-2 Andel anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption.	Sid. 13 i hållbarhetsrapporten

Växthusgasutsläpp

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Sid. 11 i hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Sid. 11 i hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Sid. 11 i hållbarhetsrapporten
305-3 Övriga relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Sid. 11 i hållbarhetsrapporten

Arbetsmiljö (för våra medarbetare)

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-2 Identifikation av faror, riskanalys och incidentgranskning	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-3 Service inom hälsa	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-4 Arbetarinflytande, konsultation och kommunikation avseende hälsa och säkerhet i arbetet	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-5 Utbildning av arbetare inom hälsa och säkerhet i arbetet	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-6 Främjande av arbetares hälsa	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten
403-10 Arbetsrelaterad sjukdom	Sid. 4-6 i hållbarhetsrapporten

Jämlikhet, mångfald och icke-diskriminering

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Sid. 9-10 i hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Sid. 9-10 i hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Sid. 9-10 i hållbarhetsrapporten
405-1 Mångfald redovisat för ledande befattningar och övriga anställda	Sid. 9-10 i hållbarhetsrapporten

Kundintegritet

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Sid. 14 i hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Sid. 14 i hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Sid. 14 i hållbarhetsrapporten
418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	Sid. 14 i hållbarhetsrapporten

Kommentar till presenterad data under 2.1 Vårt resande

Kilometerdata för våra tjänsteresor, med undantag för taxiresor, kommer från vår resebyrå. Beräkningarna för att få fram företagets utsläpp av växthusgaser har gjorts genom att multiplicera de kilometer som har rests med respektive transportmedel med respektive konverteringsfaktor som har framtagits av Storbritanniens regering. Antalet hotellnätter multiplicerades också med en konverteringsfaktor baserat på vilket land natten spenderades i. Distansen på flygresorna har beräknats med hjälp av ett verktyg från FN:s organ för flyg ICAO. Distansen för tågresorna i Sverige beräknades med verktyget på hemsidan tydal.nu.

Hotellnätter: För hotellnätter i skandinaviska länder använde vi en uppskattning av kg CO₂e utsläpp baserat på länder i dess omgivning.

Bilresor: Här antas en medelstor bil användas som körts på okänt bränsle vilket är ett genomsnitt mellan olika bränsletyper.

Tåg: För tågen antas att utsläppen från den svenska järnvägen motsvarar utsläppen från den brittiska då våra värden kommer därifrån.

Buss: För bussresor gjordes en distinktion på lokala bussresor och långdistansresor med buss. För utsläppen från lokala bussresor togs ett genomsnitt mellan lokala bussresor i London och utanför London.

Flyg: För flyg dras distinktionen vid om flyget är inrikes, kort rutt eller lång rutt där lång rutt är över 3 700km.

Pendlarkort: 615 dagars pendlarkort huvudsakligen i Skåne. Här görs antagandet att kortet brukas 4 dagar i veckor och att den genomsnittliga sträckan är mellan Lund och Helsingborg det vill säga 53 km.

Taxi: Vid taxiresor görs en uppskattning av distansen som har rests baserat på pris för resan samt vilken stad man befinner sig i.

Källor

1. ICAO, ICAO Carbon Emissions Calculator

<https://www.icao.int/environmental-protection/Carbonoffset/Pages/default.aspx> (hämtad 2021-02-12)

2. Tydal, Avståndsberäkning, 2005.

<https://www.tydal.nu/article/avstandsberakning/> (hämtad 2021-02-12)

3. UK government, Greenhouse gas reporting: conversion factors, 2020,

<https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2020>



För mer information, vänligen
kontakta oss på
info@avensia.com

