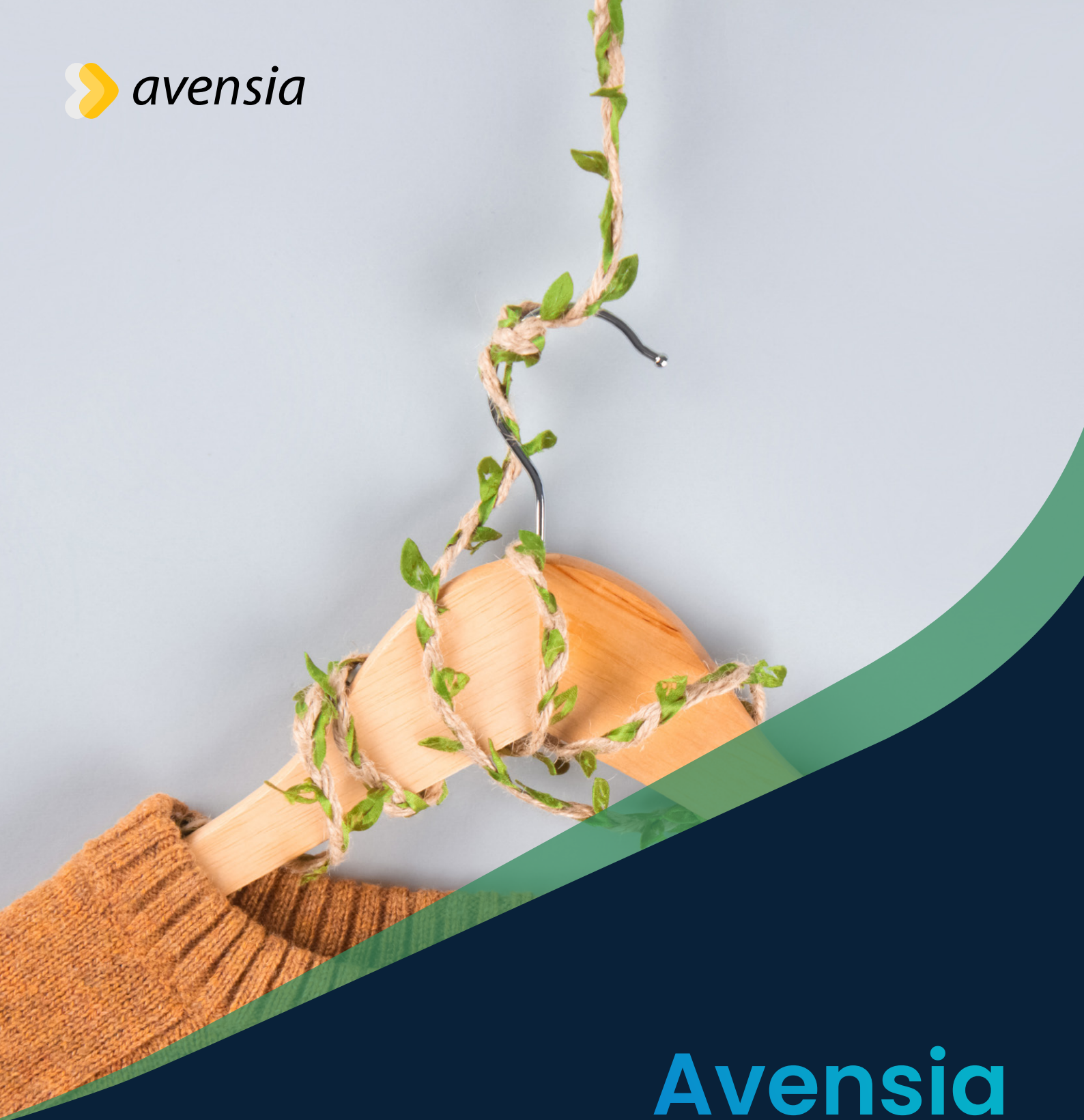




Aensia Hållbarhetsrapport

2021

Innehållsförteckning

Introduktion.....	3
1. Ansvarsfull arbetsgivare.....	4
1.1 Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet.....	4
1.2 Arbetsvillkor.....	6
1.3 Jämnställdhet, mångfald och icke-diskriminering.....	8
2. Vår miljöpåverkan	9
2.1 Vårt resande.....	9
2.2 Vår dagliga verksamhet.....	10
3. En ansvarsfull verksamhet	11
3.1 Anti-korruption.....	11
3.2 IT-säkerhet och kundintegritet	12
4. Vägen framåt.....	13
GRI index.....	14

Introduktion

Styrelsen i Avensia är ytterst ansvarig för bolagets hållbarhetsarbete. Baserat på relevanta risker och affärsmöjligheter beslutar styrelsen om den övergripande strategiska inriktningen av arbetet. VD och ledning ansvarar för att den beslutade strategin omsätts i praktiken och att det dagliga arbetet kopplat till interna policys och externa regelverk och ramverk upprätthålls.

Avensia har som ambition att redovisa sitt hållbarhetsarbete i enlighet med "Global Reporting Initiatives" (GRI), riktlinjer GRI Standards, nivå Core. Denna rapport avser räkenskapsåret 2021 och täcker alla bolag inom Avensia AB koncernen.

Analysen som definierat våra väsentliga hållbarhetsfrågor genomfördes 2020 och har utgått från FN:s globala mål och vilka av dessa som är mest relevanta för vår verksamhet. De intressenter som inkluderades i analysen var anställda, kunder, våra kunders kunder, partners, aktieägare och samhället i stort. Arbetet

bestod av workshops där ett tiotal medarbetare från bolaget deltog. De områden som framkom som mest relevanta var följande;

- ✓ Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet
- ✓ Arbetsvillkor
- ✓ Jämställdhet och mångfald
- ✓ Egen miljöpåverkan
- ✓ IT-säkerhet och anti-korruption

Områdena kopplar till FN:s globala mål 5 ("Jämställdhet"), mål 8 ("Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt") och mål 16 ("Fredliga och inkluderande samhällen"). Resultatet i analysen formulerade 3 fokusområden som också ger strukturen i denna hållbarhetsrapport:

- ✓ Ansvarsfull arbetsgivare
- ✓ Vår miljöpåverkan
- ✓ En ansvarsfull verksamhet

1. Ansvarsfull arbetsgivare

1.1 Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Avensias medarbetare är nyckeln till vad Avensia är idag. Deras samlade kunskaper, erfarenheter, engagemang och välmående är bolagets överlägset viktigaste tillgång.

De faktorer som har störst påverkan på medarbetarnas upplevda work-life balance, engagemang, stressnivå och hälsa är komplexa projekt med korta leveranscykler, medverkan i flera projekt samtidigt, uppstart av projekt där målbilden är otydlig samt eventuell

brist på ergonomiskt riktiga hemarbetsplatser och stillasittande under arbetstid.

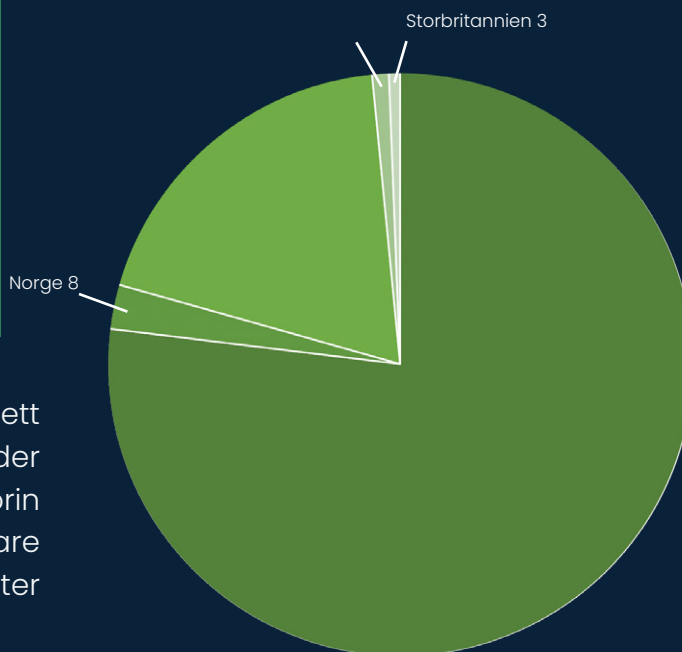
Att skapa en arbetsmiljö med hög trivsel och välmående hos alla, blir därför vår viktigaste uppgift på både kort och lång sikt. Denna aspekt kommer att vara avgörande för hur väl Avensia kommer att utvecklas som bolag. För att mäta hur vi lyckas, följer vi upp en rad faktorer som redovisas i tabell 1.1 på nästa sida.

Avensias anställda fördelade på geografi

Fördelningen av medarbetare på olika geografier ser ut enligt följande per den 31 december 2021 (totalt 319 anställda):

Sverige:	248 (fördelat på 7 kontor)
Norge:	8
Filippinerna:	58
USA:	2
Storbritannien:	3

Avensia har en stor bredd inom bolaget sett till kompetens, branscherfarenhet, kön, ålder och funktioner. Den största yrkeskategorin är utvecklare, följt av projektledare. Vidare roller är systemarkitekter, strategikonsulter och affärsanalytiker.



För arbetet med miljö, hälsa och säkerhet, finns personalhandböcker i respektive land vi verkar i. För Sverige och Filippinerna finns vidare en arbetsmiljöpolicy och ett systematiskt arbete där skyddsombud och ledande personer inom Avensia samverkar under året.

Frågor om miljö, hälsa och säkerhet är också centrala i Avensias chefsforum Avensia Leadership Forum där ett trettiotal chefer ses regelbundet samt via de medarbetarundersökningar som görs årligen. Under 2021 togs också beslut om månadsvisa "pulsmätningar" för att tätare kunna läsa av tankar hos personalen och kunna agera på resultaten. Utöver detta har medarbetarna regelbundna möten med sin närmsta chef där arbetsmiljö, engagemang och välmående diskuteras.

Nya medarbetare får som del av sin introduktion information kring vilka risker som finns och hur de hanteras. Alla nya chefer får också en utbildning i respektive lands arbetsmiljölagstiftning och i Sverige finns en etablerad arbetsmiljödelegationsordning.

Alla kontor har ergonomiskt riktig utrustning och under 2021 beslöts att samtliga medarbetare i Sverige kan utrusta ett hemmakontor till ett värde på 15 000 för att skapa en ergonomiskt bra hemarbetsplats. Anställda erbjuds också 100% flexibilitet angående arbetstid på kontoret och på distans. För att behålla vår starka kultur rekommenderas alla medarbetare att jobba från kontoret en dag i veckan, men samtliga är i praktiken fria att jobba var de vill.

För den svenska personalen, har Avensia också friskvårdsbidrag (fr.o.m. 2021 maxbeloppet 5 000 per anställd) samt erbjuder massage till personalen. Cheferna är också utbildade i det preventiva försäkringsstöd som finns och som består av både företagshälsovård och utökad samtalsstöd.

För att minimera stress i våra projekt, resursplanerar vi för vila mellan projekt, att tid ges för kunskapsöverföring, säkerställer vi långsiktig medverkan av medarbetare i projekt och att den interna överlämningen mellan ansvariga organisationsenheter har tydliga processer.

Tabell 1.1 – mätområden arbetsmiljö, säkerhet och hälsa

	Utfall 2021	Utfall 2020
Personalomsättning	19%	7%
Sjukfrånvaro (korta och långa)	2,85%	3,10%
Långtidssjukskrivna	4 st	3 st
Resultat Nöjd-medarbetar-index (skala 1-4)	3,42	3,39
Andel medarbetare med löpande chefssamtal	90%	93%
Andel medarbetare med utvecklingssamtal	81%	78%
Andel nyanställda som får introduktion	100%	100%
Andel som ytnyttjat möjligheten till hemarbetsplats (15 000/anställd i Sverige)	58%	n/a
Andel medarbetare som utnyttjat friskvårdsbidrag	74%	61%



1.2 Arbetsvillkor

Avensias arbetsvillkor består av tre huvudområden – grundläggande arbetsförhållanden, lön och förmåner samt kompetensutveckling. För att vara en attraktiv arbetsgivare, måste vi som bolag leverera inom samtliga områden. Bolagets mätpunkter avseende arbetsvillkor kan ses i tabell 1.2 nedan.

Grundläggande arbetsförhållanden

Våra grundläggande arbetsförhållanden finns reglerade i vår uppförandekod ("Code of Conduct"). Denna är baserad på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, ILO:s åtta kärnkonventioner och FN:s globala hållbarhetsmål. I tillägg finns gällande lagstiftning vad gäller arbetsförhållanden på samtliga de marknader där Avensia verkar. Alla medarbetare har rätt till ett skriftligt avtal,

som preciserar anställningsvillkor, på ett språk de förstår. 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 skyddsombud som samverkar med Avensia som arbetsgivare i bl.a. arbetsmiljögrupper.

Löner och förmåner

Löner och förmåner bestäms utifrån samma principer för samtliga medarbetare. 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 ersättningar mellan olika yrkeskategorier och kön kalibreras. Därtill görs en årlig lönekartläggning som ligger till grund för att justera skillnader. Vid vår senaste lönerevision, visade en lönegranskning att ålder eller kön inte spelade någon roll i de

observerade skillnaderna utan de skillnader som kunde ses, var relaterade till hur marknaden i övrigt var positionerad.

Kompetensutveckling

Vi verkar i en värld i konstant förändring vilket gör att alla medarbetares kunskaper ständigt behöver vara aktuella. Därför är erfarenhetsutbyte, lärande i arbetet och kompetensutveckling centralt för oss. Varje år öronmärks tid för kompetensutveckling med ett egenansvar hos respektive medarbetare

att identifiera områden och utbildningar som sedan diskuteras med närmsta chef. För våra utvecklare finns det ett antal certifieringar att ta del av, vilket vi premierar genom tid för att genomföra testerna. Lärande sker också genom företagsinterna möten där erfarenheter från kundprojekt delas. Årligen genomförs också en konferens med ett särskilt tema som företaget samlas kring. Den stärker inte enbart kompetensen utan även samhörigheten och förståelsen för Avensias vision och mission.

Tabell 1.2 – mätområden arbetsvillkor

	Utfall 2021	Utfall 2020
Lika lön för lika arbete (bara Sverige) - median	K564', M588'	K534', M552'
Tid för kompetensutveckling	30 700 h	53 600 h



1.3 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

På Avensia ska alla känna sig välkomna så mångfald och inkludering är något vi strävar efter. Vi känner igen skillnader och är övertygade om att olika människor och åsikter skapar en energisk och dynamisk miljö som driver oss framåt.

Som styrmedel för detta arbete finns vår Uppförandekod samt vår Likabehandlingspolicy och i vår årliga medarbetarundersökning fångar vi också upp aspekter kring eventuell diskriminering. Sedan hösten 2019 får samtliga nyanställda ta del av både Uppförandekoden samt Likabehandlingspolicyen som en del av introduktionen vid nyanställning. Som ett sätt för inkludering och stöd i att arbeta distribuerat över flera länder är vårt koncernspråk engelska. Även kommunikation med våra kunder ska så långt det är möjligt ske på engelska. Inom området jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering är det främst ålder och

könsfördelning som vi kan och får mäta, vilket redovisas i tabell 1.3 nedan.

Rekrytering

Arbetet för en jämställd arbetsplats inkluderas också i vår rekrytering. Alla kandidater utvärderas mot samma krav där kompetens är den främsta faktorn. I urvalsprocessen ges alla kandidater samma möjligheter oavsett nationalitet, etnicitet, kön, transkönsidentitet eller uttryck, religion eller annan tro, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Vi arbetar med en standardiserad rekryteringsprocess som involverar flera utvärderare med intern utbildning. När kandidater har samma kompetens väljer vi den person som motverkar obalans inom ett visst område. I vår strävan att hitta bästa kompetensen rekryterar vi vidare globalt vilket också bidrar till att öka vår etniska mångfald.

Tabell 1.3 – ålder och könsfördelning inom bolaget

% fördelning av kön	Kvinnor	Män
Styrelse	29	71
Ledningsgrupp	27	73
Övriga medarbetare	28	72

% fördelning per ålderskategori	<30	31-50	>51
Styrelse	0	29	71
Ledningsgrupp	0	73	27
Övriga medarbetare	25	66	9

2. Vår miljöpåverkan

Våra mest påverkande utsläpp faller inom Scope 3 i GHG-protokollet. Detta inkluderar våra tjänsteresor och utsläppen från våra kunders verksamhet. Vidare utgör elförbrukningen på de egna kontoren en betydande del av Avensias totala miljöpåverkan.

2.1 Vårt resande

Våra kontor ligger oftast i anslutning till bra trafikförbindelser för att minimera miljöpåverkan vid pendling. Vi har vidare en policy som säger att vi ska prioritera tåg framför flyg om vi åker längre sträckor i arbetet (främst inom Sverige). Under 2021 beslöt vi vidare att medarbetare arbetar var de vill vilket lett till en väsentlig ökning av hemarbete jämfört med situationen före pandemin.

Vårt resande har under 2021 minskat kraftigt vilket inneburit en utsläppsminskning med ca 63%. Minskningen är strikt kopplad till pandemin och det faktum att vi långa tider under året levt med restriktioner. Flyget utgjorde även 2021 den största utsläppskällan, följt av tåg, bil och hotell.

Vi förväntar oss att vårt resande under 2022 kommer att öka väsentligt. Det fysiska mötet är viktigt för oss, dock så tror vi inte att vi kommer att återvända till samma rese-mönster som före pandemin. Det minskade resandet ska också ses i relation till den flexibla policy som infördes 2021 gällande var våra medarbetare utför sina arbetsuppgifter.

Tabell 2.1 – data för alla resor i tjänsten

Källa	Antal		Entitet	kg Co2e	
	2021	2020		2021	2020
Flyg	61 538	193 559	km	14 900	46 866
Tåg	103 743	227 514	km	3 682	8 074
Pendling	6 951	18 626	km	247	661
Hotell	181	233	nätter	2 588	3 332
Bil	14 532	29 983	km	2 492	5 141
Taxi	1 281	2 209	km	267	460
Buss	847	2 164	km	23	58
Totalt	n/a	n/a		24 198	64 593



2.2 Vår dagliga verksamhet

Avensias dagliga verksamhet påverkar miljön. Kontor, digitala tjänster och tekniska produkter kräver energianvändning. Tillsammans med våra hyresvärdar arbetar vi med att minimera vår energianvändning och att säkerställa att den energi vi använder, kommer från förnybara källor.

Vidare har vi regler för återvinning av företagets tekniska produkter så att de tas ur bruk på ett

sätt som uppfyller gällande hållbarhetskrav plus att vi jobbar med källsortering.

Vi har också en "Green Food Policy" som baserar sig på slutsatsen att även det vi äter påverkar vår miljö. När Avensia erbjuder anställda eller kunder mat, är vår ambition att alltid sträva efter att välja närproducerade, ekologiska och klimativänliga vegetariska och icke-vegetariska alternativ.



3. En ansvarsfull verksamhet

Hållbart företagande bygger på att driva en ansvarsfull verksamhet. Detta förväntas av oss som bolag för att löpande få förtroendet från våra huvudintressenter, dvs. våra medarbetare och kunder.

De riskfaktorer som finns är främst korruption samt en säker datahantering.

3.1 Anti-korruption

Avensias Uppförandekod ("Code of Conduct") inkluderar affärsetik i relation med våra intressenter. Alla nyanställda (sedan hösten 2019) undertecknar och godkänner Uppförandekoden och den är även en del i

våra kund- och partneravtal. Koden är vidare redovisad och godkänd av Avensias styrelse.

Under 2021 har bolaget också organiserat inrättandet av en visselblåsarkanal med KPMG. Detta följer ett EU-direktiv som antogs 2019 och som nu blivit svensk lag med ikraftträdande 2022.

Under 2020 lanserade Avensia en ny utbildning för alla medarbetare. Denna innehåller regelbunden utbildning gällande anti-korruption för medarbetare som arbetar inom områden som kan exponeras mot korruption.

Tabell 3.1 – mätpunkter vad gäller anti-korruption

	2021	2020
Anställda som undertecknat Code of Conduct	88%	80%



3.2 IT-säkerhet och kundintegritet

Under pandemin har vi utvecklat nya sätt att arbeta där vi ser en bild av att vi inte är på kontoret alla dagar i veckan och där många möten sker digitalt. I takt med att vi vant oss vid det "nya normala" är det än viktigare att inte glömma bort fokus på frågor kring personlig integritet och IT-och informationssäkerhet

Våra kunder arbetar med digitala och molnbaserade affärsmodeller. Det är därför centralt för oss att leverera e-handelslösningar, tjänster och system med hög säkerhet och integritet.

Under 2021 har vi haft sammantaget tre stycken säkerhets- och IT-incidenter i verksamheten. Två av dessa var av cyber-karaktär och en var mer fysisk (inbrott). Samtliga incidenter hanterades i enlighet med våra rutiner och inga skador har i efterhand kunnat påvisas från någon av händelserna.

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

- ✓ Fortsatt arbetet enligt vår "cloud-first" strategi med införandet av strategiska molntjänster och systemverktyg för att erbjuda en mer effektiv och säkrare drift- och arbetsmiljö.
- ✓ Fortsatt arbete med att säkra klient- och server miljöer genom övergång till Microsoft Endpoint Management, MFA, Office 365, SharePoint och Microsoft Teams.
- ✓ Införandet av SIEM verktyg för monitorering och övervakning av bl.a. Azure Sentinel, Microsoft Security Center, Microsoft 365 Defender och Microsoft 365 Compliance.
- ✓ Fortsatt internt arbete för att skapa en ökad säkerhets- och integritetsmedvetenhet.



4. Vägen framåt

Under 2022 har vi som mål att förstärka hållbarhetsarbetet i koncernen. Bland annat planerar vi för införandet av ett verktyg för kontinuerlig uppföljning av våra viktigaste mätpunkter för att mäta och utvärdera vår prestation kopplat till hållbarhetsfrågor. Vi ska även aktivera den visselblåsarkanal som vi satte upp 2021 tillsammans med KPMG. Också – vårt arbete inom CSR ska ses över där vi siktar på att identifiera en eller två större samarbetspartners som vi löpande kan komma att stödja. I tillägg till detta vill vi införa

en fastare modell för hur vi ger utrymme för samtliga medarbetare att bedriva individuellt CSR-arbete under en bestämd del av arbetstiden.

Vi kommer också att bygga om våra kontor för att bättre möta det "nya normala" och de nya behov och beteenden som vuxit fram för vår personal och våra projekt där vi hoppas att kontoren bättre kommer fungera som en mötesplats, en inspiration och samtidigt bidra till integration och samverkan.

GRI index

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	Se sid. 10 i Årsredovisningen
102-5 Ägarstruktur och företagsform	Se sid. 16 i Årsredovisningen
102-6 Marknader där organisationen är verksam	Se sid. 10 i Årsredovisningen
102-7 Organisationens storlek	Se sid. 5 i Årsredovisningen
102-8 Total personalstyrka, uppdelat på region	Se 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	Inga väsentliga förändringar har ägt rum under redovisningsperioden
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	FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, ILO:s åtta kärnkonventioner och FN:s globala hållbarhetsmål
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 Uttalande från VD	Se sid. 4 i Årsredovisningen
--------------------------	------------------------------

3. Etik och integritet

102-16 Värderingar, principer, standarder och uppförandekoder

Avensia AB har en uppförandekod som täcker företagets relationer med intressenter. Bolagets grundvärderingar finns vidare beskrivna på s. 12 i Årsredovisningen

4. Strykning

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

Se bolagets rapport om Bolagsstyrning samt sid. 3 i Hållbarhetsrapporten.

5. Interesseengagemang

102-40 Intressentgrupper som organisationen har kontakt med

Se sid. 3 i Hållbarhetsrapporten

102-41 Procent av arbetsstyrkan med kollektivavtal

Avensia har inte kollektivavtal

102-42 Grund för Identifiering och urval av intressenter

Se sid. 3 i Hållbarhetsrapporten

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

Se sid. 3 i Hållbarhetsrapporten

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

Se 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

Se sid. 3 i hållbarhetsrapporten

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

Se sid. 3 i hållbarhetsrapporten

102-48 Effekten av och orsaken till omräkning av data/information som lämnats i tidigare redovisningar

Km och nätter från 2020 har omräknats med samma faktorer som använts för 2021 i tabellen om vårt resande. Detta för att skapa jämförbarhet mellan åren.

102-49 Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod gällande väsentliga aspekter och avgränsningar

Inga förändringar har företagits.

102-50 Redovisningsperiod	1 januari – 31 december 2021
102-51 Datum för förra redovisningens publicering	September 2021
102-52 Redovisningscykel	Kalenderår 1/1 – 31/12 2021
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 2021 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

GRI 205 (2016): Affärsetik / antikorruption

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Se sid. 11 i Hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Se sid. 11 i Hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Se sid. 11 i Hållbarhetsrapporten
205-2 Andel anställda som genomgått utbildning i organisationens policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption.	Se sid. 11 i Hållbarhetsrapporten

GRI 305 (2016): Växthusgasutsläpp

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Se sid. 9 i Hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Se sid. 9 i Hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Se sid. 9 i Hållbarhetsrapporten
305-3 Övriga relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Se sid. 9 i Hållbarhetsrapporten

GRI 403 (2018): Arbetsmiljö (för våra medarbetare)

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

GRI 405 (2016): Mångfald och jämställdhet

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Se sid. 8 i Hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Se sid. 8 i Hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Se sid. 8 i Hållbarhetsrapporten
405-1 Mångfald redovisat för ledande befattningar och övriga anställda	Se sid. 8 i Hållbarhetsrapporten

GRI 418 (2016): Kundintegritet

103-1 Förklaring av den väsentliga aspektens påverkan samt dess avgränsningar	Se sid. 12 i Hållbarhetsrapporten
103-2 Beskrivning av styrning	Se sid. 12 i Hållbarhetsrapporten
103-3 Utvärdering av styrning	Se sid. 12 i Hållbarhetsrapporten
418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	Se sid. 12 i Hållbarhetsrapporten



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

