



Avensia

Hållbarhetsrapport

2022



Innehållsförteckning

Introduktion	3
1. Avensia som arbetsgivare.....	4
2. Vår miljöpåverkan	9
3. En ansvarsfull verksamhet	11
4. Vägen framåt	13
GRI index.....	14



Introduktion

Styrelsen i Avensia är ansvarig för bolagets hållbarhetsarbete medan ledningen ansvarar för det operativa arbetet med det som anses centralt vad gäller hållbarhet. Ledningen är också de som tillser att det operativa arbetet följer interna policys och externa regelverk.

Avensia redovisar arbetet med hållbarhet i enlighet med Global Reporting Initiatives riktlinjer GRI Universal Standards från 2021 samt Årsredovisningslagen. Denna rapport avser räkenskapsåret 2022 och täcker samtliga juridiska enheter inom Avensia AB koncernen.

Avensias viktigaste frågor avseende hållbarhet fastställdes 2020 och tog sin bas i de av FN:s globala mål som är viktigast för verksamheten. Arbetet bestod av "workshops" med ett tiotal medarbetare från bolaget som i sitt arbete tankemässigt inkluderade följande grupper som bolagets intressenter; de anställda, bolagets kunder, kunders kunder, partners, aktie-ägare samt samhället i stort.

De områden som fanns vara mest relevanta, var följande;

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

Områdena sammanfattades vidare i följande tre fokusområden:

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

Områdena kopplar i sin tur till FN:s globala mål 5 ("Jämställdhet"), mål 8 ("Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt") och mål 16 ("Fredliga och inkluderande samhällen") som sålunda är de mål där vi tror att vi kan göra skillnad.

1. Avensia som arbetsgivare

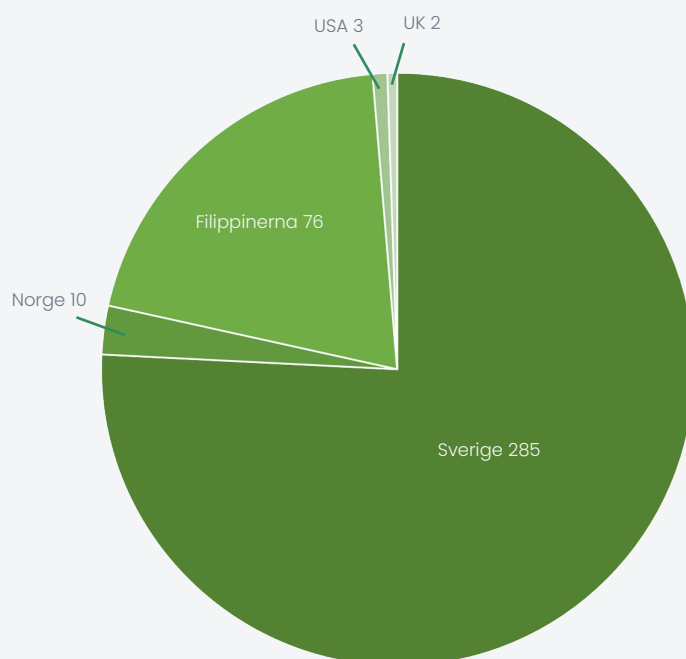
1.1 Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Avensias medarbetare är bolagets viktigaste tillgång. Våra anställdas humankapital, engagemang och välmående är bolagets absoluta prioritet. Det är genom välmående anställda vi

kan skapa ett långsiktigt och hållbart bolag. Per den sista december 2022, har vi 376 anställda i fem olika länder (tabell 1.1).

Tabell 1.1 Avensias anställda fördelade på geografi

Sverige:	285 (fördelat på 7 kontor)
Norge:	10
Filippinerna:	76
USA:	3
UK:	2



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

De största riskerna för våra medarbetares välmående är känslan att besitta otillräcklig kompetens inom området man verkar, ineffektiva arbetssätt, "deadlines" i relation till estimerad tidsåtgång för projekt samt stillasittande under arbetet. Samtliga dessa faktorer har en tydlig påverkan på engagemang, upplevd stressnivå samt hälsa hos våra anställda.

För att minimera stress i våra projekt, resursplanerar vi för vila mellan projekt, att tid ges för kunskapsöverföring, säkerställer att vi har långsiktig medverkan av medarbetare i projekt och

att den interna överlämningen mellan ansvariga organisationsenheter har tydliga processer.

För att avgöra hur väl vi lyckas, mäter och följer vi upp en rad faktorer som redovisas i tabellen 1.2 nedan.

För att säkra att vi prioriterar och efterlever arbetet med miljö, hälsa och säkerhet, finns personalhandböcker på samtliga kontor i de länder vi verkar. För Sverige och Filippinerna finns vidare en arbetsmiljöpolicy samt ett systematiskt arbetsmiljöarbete där skyddsombud tillsammans med ledande personer inom Avensia samverkar under året.

För att främja samverkan kring arbetsmiljö är frågor om miljö, hälsa och säkerhet även centrala ämnen i Avensias chefsforum "Avensia Leadership Forum", där samtliga chefer träffas regelbundet.

Vi genomför vidare en årlig medarbetarundersökning som vi kallar Barometern. Via denna får vi en "temperaturmätning" på områden som är relaterade till arbetsmiljö och välbefinnande. Trenden av ett positivt utfall mot tidigare år fortsatte även 2022 då vi slog rekord gällande genomsnittligt välmående bland personalen. Genom barometern identifierar vi sedermera fokusområden som vi vill arbeta extra med att förbättra kommande år.

Under 2021 införde vi ett agilt sätt för att mäta välmående hos medarbetare. Genom månadsvisa "pulsmätningar" kan vi tätare stämna av, agera och följa upp resultaten under årets gång. Utöver detta har medarbetarna regelbundna möten med sin närmsta chef där arbetsmiljö, engagemang och välmående diskuteras.

Nya medarbetare får som del av sin "onboarding" en inblick i Avensias arbetsmiljöarbete samt information kring vilka risker som finns och hur de hanteras. Nya chefer får därtill en utbildning i respektive lands arbetsmiljölagstiftning samt att vi i Sverige har en etablerad arbetsmiljödelegationsordning.

För att förebygga skador har kontoren ergonomiskt riktig utrustning. Samtliga medar-

betare har därtill möjligheten att utrusta ett hemmakontor till ett värde av 15 000 SEK för att skapa en bra hemarbetsplats. För att tillgodose våra medarbetares behov och önskemål kring flexibel arbetsplats, erbjuds samtliga anställda 100% flexibilitet angående arbetstid på kontoret och på distans. För att värna en stark kultur och samhörighet, rekommenderas dock alla medarbetare att arbeta från kontoret en dag i veckan.

För att anpassa våra lokaler för framtiden, har Avensia 2022 påbörjat totalrenovering av våra större kontorslokaler. Ombyggnationerna ska främja dagens flexibla arbetssätt med fler ytor tillägnat sociala interaktioner samt fler möteslokaler. Besluten kring förändringarna i arkitektur har sin grund i att när medarbetare väljer att arbeta från kontoren, kommer de fokusera mer på det sociala samspelet med kollegor, därav fler utrymmen för sociala ytor och mötesrum.

Avensia har också ett friskvårdsbidrag på 5 000 SEK per anställd samt erbjuder massage på kontoren till personalen.

Cheferna är också utbildade i det preventiva försäkringsstöd som finns och som består av både företagshälsovård och utökat samtalsstöd.

Tabell 1.2 - Mätområden arbetsmiljö, säkerhet och hälsa

	UTFALL 2022	UTFALL 2021
Personalomsättning	16%	19%
Sjukfrånvaro (korta och långa)	2,5%	2,8%
Långtidssjukskrivna	1 st	4 st
Antal arbetsrelaterade sjukdomar	n/a	n/a
Resultat Nöjd-medarbetar-index (skala 1-4)	3,53	3,42
Medarbetare med löpande chefssamtal	98%	90%
Medarbetare med utvecklingssamtal	71%	81%
Nyanställda som får onboarding	100%	100%
15 000 kr per person för hemarbetsplats	68%	58%
Utnyttjat friskvårdsbidrag	62%	74%



1.2 Arbetsvillkor

Avensia erbjuder arbetsvillkor som utgår ifrån tre grundpelare. Dessa är grundläggande och trygga arbetsvillkor, marknadsaktuella löner och förmåner samt kompetensutveckling.

Bolagets mätpunkter avseende arbetsvillkor kan ses i tabellen 1.3 nedan.

Grundläggande och trygga arbetsvillkor

Via Avensias Uppförandekod ("Code of conduct") regleras våra grundläggande arbetsförhållanden. 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.

Alla medarbetare har rätt till skriftliga avtal 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.

För att skydda medarbetare från att utsättas för trakasserier, förolämpas eller utnyttjas, informeras nya medarbetare om våra policys (Likabehandlingsplan och Uppförandekod) på området och hur de ska agera i fall där de själva eller kollegor drabbas. Dessa åtgärder följs kontinuerligt upp och mäts i vår årliga medarbetarundersökning Barometern.

Löner och förmåner

Våra medarbetare skall ha lika lön för lika arbete. Årligen genomförs en granskning och revision av löner där lönepåverkande kriterier är gemensamma för alla och klart definierade. Lönerevisionsprocessen består av flera steg där ersättningar mellan yrkeskategorier och kön kalibreras. I tillägg görs en årlig lönekartläggning som ligger till grund för eventuella justeringar där lönediskrepanser påvisats. Under de senaste årens lönerevisioner har granskningar inte uppvisat några skillnader sett till ålder eller kön. De

skillnader som har påvisats har varit relaterade till hur marknaden i övrigt har sett ut.

Kompetensutveckling

För att ligga i framkant i den föränderliga värld vi verkar i är det av stor vikt att försäkra att våra anställdas kompetens och utveckling är aktuell. Erfarenhetsutbyte, lärande i arbetet och kompetensutveckling är således centrala områden för oss. Vi ser därför till att det varje år öronmärks tid för kompetensutveckling för respektive med-

arbetare. För våra utvecklare tillhandahåller vi även certifieringar vilka premieras med såväl tid för nedlagda studier som ett monetärt tillägg på lönen vid godkänd certifiering. Kunskapsutbyte och lärande sker också genom interna forum 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 1.3 - Mätområden arbetsvillkor

	UTFALL 2022	UTFALL 2021
Lika lön för lika arbete (bara Sverige) - median	K 600', M 648'	K 564', M 588'
Tid för kompetensutveckling	72 985 h	30 700 h



1.3 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

Vi tror på tesen att mångfald, jämställdhet, inkludering, skillnader i kön, ålder, etnicitet, åsikter etc., skapar en energisk och dynamisk miljö som utvecklar oss som bolag. Som grundstomme för detta arbete finns vår Uppförandekod samt Likabehandlingspolicy. I vår årliga medarbetarundersökning fångar vi även upp aspekter kring eventuell diskriminering.

Sedan hösten 2019 får samtliga nyanställda ta del av dessa styrdokument som en del av "onboardingen" i anställningen. För att försäkra ett inkluderande arbetsklimat på global nivå, är vårt koncernspråk engelska. Inom området jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering är det främst ålder och könsfördelning som vi kan och är tillåtna att mäta, vilket redovisas i tabellen 1.4 nedan.

Rekrytering

Rekrytering är en viktig del i arbetet för en jämställd arbetsplats. Vi arbetar med en

standardiserad rekryteringsprocess som säkerställer att alla kandidater utvärderas mot samma krav där kompetens är den främsta faktorn. Rekryteringsprocessen involverar flera utvärderare som genomgått intern utbildning.

Processen säkerställer att alla kandidater får samma möjligheter i urvalsarbetet oavsett nationalitet, etnicitet, kön, transkönsidentitet eller uttryck, religion eller annan tro, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. När kandidater har likvärdig 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 1.4 - Ålder och könsfördelning inom bolaget

% FÖRDELNING AV KÖN	KVINNOR	MÄN
Styrelse	17	83
Ledningsgrupp	27	73
Övriga medarbetare	29	71

% FÖRDELNING PER ÅLDERSKATEGORI	<30	31-50	>51
Styrelse	0	17	83
Ledningsgrupp	0	82	18
Övriga medarbetare	25	66	9

2. Vår miljöpåverkan

Avensias påverkande utsläpp inkluderar tjänsteresor, utsläppen som våra kunders verksamhet bidrar till samt el-förbrukningen på våra kontor. Vi kan se en renommérisk kopplad till de större av dessa utsläpp. På sikt vore det naturligt att införa måltal för utsläppen att styra mot.

2.1 Tjänsteresor

Målsättningen är att våra kontor ska ligga i anslutning till bra trafikförbindelser för att minimera miljöpåverkan vid resor. Avensia har vidare en "train-first-policy" som förordar tåg framför flyg när vi reser längre sträckor i arbetet. Under 2021 fattades också beslut att medarbetare arbetar var de vill vilket påverkar vårt resande positivt.

Vårt resande har 2022 ökat väsentligt. Detta

speglar det uppdämda behovet att ses fysiskt efter pandemiåren 2020–2021. Detta har fått stort genomslag under året då vår verksamhet på Filippinerna kräver en kontinuerlig interaktion mellan svenska och filippinska medarbetare för att utvecklas. Med anledning av det fysiska avståndet mellan Sverige och Filippinerna, driver detta naturligtvis resekilometer.

Vi förväntar oss att vårt resande 2023 "planar ut" på de nivåer som vi sett 2022 och eventuellt att vi kan se en viss minskning. Detta drivs i så fall av att vi 2022 har "hunnit ikapp" att träffa många kunder, partners och kolleger och att vi därmed kan utnyttja alla digitala mötesmöjligheter i ökad utsträckning (igen). På sikt kommer vi att arbeta för ett minskat resande i relation till varje omsatt krona i verksamheten.

Tabell 2.1 - Data för resor i tjänsten

KÄLLA	ANTAL			KONV. FAKTORER Co2e	ENHET	KG Co2e		
	2022	2021	2020			2022	2021	2020
Hotell	841	181	233	14,3	nätter	12 026	2 588	3 332
Bil	35 946	14 532	29 983	0,17	km	6 164	2 492	5 141
Taxi	511	1 281	2 209	0,21	km	106	267	460
Flyg	1 546 666	61 538	193 559	0,24	km	374 490	14 900	46 866
Buss	914	847	2 164	0,03	km	25	23	58
Tåg	158 408	103 743	227 514	0,04	km	5 622	3 682	8 074
Pendling*	n/a	6 951	18 626	0,04	km	n/a	247	661
Totalt	n/a	n/a	n/a	n/a		398 433	24 198	64 593

* pendling – mot bakgrund av pendlandets begränsade påverkan på vår Co2-utsläpp, har denna data inte beräknats för 2022

2.2 Vår dagliga verksamhet

Energianvändning, avfallsgenerering samt förbrukning och återvinning av företagets tekniska produkter är ytterligare aspekter av vår verksamhet som har en miljöpåverkan. Vi återvinner tekniska produkter på ett sätt som uppfyller gällande

hållbarhetskrav plus att vi jobbar med källsortering på de större kontoren. Under året har vi gjort framsteg i att bättre mäta vår påverkan gällande dessa områden och en sammanställning kan ses i tabellen 2.2 nedan.

Tabell 2.2 - Energiförbrukning per kontor (inkluderar el, fjärrvärme och kyla)

KÄLLA	KWH	KG Co2e ¹⁾
Cebu*	44 250	4 425
Chicago***	9 192	319
Göteborg*	14 400	1 440
Helsingborg*	92 804	9 280
Karlstad***	8 775	878
London**, ***	1 489	149
Lund*	138 721	13 872
Malmö**, ***	8 936	894
Oslo***	10 852	1 085
Stockholm*	50 894	5 089
Umeå***	2 552	255
Totalt	376 865	37 687

¹⁾ den använda Co2e konv. faktorn är ett genomsnitt för faktorerna för el, uppvärmning och kyla, med och utan gröna certifikat, från Position Green

* baserad på verklig och uppmätt energianvändning

** inflyttning Malmö 1 juli och London 1 september så siffrorna för dessa kontor baserar sig på dessa tidsperioder

*** data för dessa kontor baserar sig på den genomsnittliga användningen per medarbetare för kontoren i Lund, Helsingborg, Stockholm och Göteborg vilka sammantaget utgör 79% av bolagets totala energianvändning

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 klimatvänliga vegetariska och icke-vegetariska alternativ.





3. En ansvarsfull verksamhet

För att driva hållbart företagande, måste vi agera ansvarsfullt. Detta inkluderar det ekosystem vi verkar i där rimliga villkor och respekt för mänskliga rättigheter är centrala. Detta krävs av oss för att löpande få förtroendet från våra viktigaste intressenter; våra medarbetare och kunder. De riskfaktorer som finns är främst korruption samt en säker datahantering.

3.1 Anti-korruption

Avensias Uppförandekod ("Code of Conduct") styr vårt beteende i relation till våra intressenter. Alla nyanställda (sedan hösten 2019) undertecknar

och godkänner Uppförandekoden och den är även del i våra kund- och partneravtal. Koden är redovisad och godkänd av Avensias styrelse.

Våra interna rutiner och arbetssätt är utformade så att riskerna för ekonomiska oegentligheter ska minimeras. Dessa granskas årligen av våra revisorer. Det förekommer inte heller någon kontanthantering inom företaget.

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 2022 har vi inte haft några rapporterade fall genom vår visselblåsarkanal.

Tabell 3.1 - mätpunkter vad gäller anti-korruption

	2022	2021	2020
Anställda som undertecknat Uppförandekoden	100%	88%	80%
Rapporterade incidenter i visselblåsarkanal	0	n/a	n/a

3.2 IT-säkerhet och kundintegritet

De många distribuerade arbetssätt som utvecklades under pandemiåren 2020–2021, har under året blivit "det nya normala" där de flesta medarbetare delar upp sitt arbete mellan hemmet och kontoren. Detsamma gäller i våra kundmöten där de fysiska mötena återkommit i stora antal men där mycket av interaktionen också sker digitalt. Vi måste också säkerställa att våra lösningar, tjänster och system löser kundernas behov där både säkerhet och personlig integritet beaktas och prioriteras.

Det är därför glädjande att konstatera att vi under 2022 inte haft några säkerhets- eller IT-incidenter i verksamheten. För motsvarande period 2021 var denna siffra tre (där två var av cyberkaraktär och en fysisk).

Avensia har under 2022 också fortsatt arbetet kring effektivitet, integritet och informations-säkerhet med bl.a. följande initiativ;

- ✓ Löpande säkerhetsarbete med vår klient- och servermiljö
- ✓ Löpande utveckling och implementation av SIEM verktyg för monitorering och övervakning av våra projekt-, server och klientmiljöer
- ✓ Cirkulär användning av hårdvaruprodukter för att förlänga livslängden och minimera vårt IT-avfall och samtidigt minska våra IT-kostnader
- ✓ Centralisering av inköp från färre leverantörer i syfte att minska våra leveranser/transporter
- ✓ Införande av bättre mötesteknik och AV-utrustning för att skapa bästa förutsättningar för digitala möten och därmed minska vårt resande.





4. Vägen framåt

Vi har under 2022 infört ett rapporteringsverktyg för att stödja det framtida hållbarhetsarbetet. Verktöget möjliggör kontinuerlig datainsamling och uppföljning och förbättrar därmed förutsättningarna för hållbarhetsarbetet. Vi har vidare aktiverat en visselblåsarkanal med stöd av KPMG. Vad som blir en punkt för framtiden är vårt arbete inom CSR där vi fortsatt har att besluta vad vi ska stödja framöver. Detta inkluderar också en

tydligare modell för hur vi ger utrymme för våra medarbetare att bedriva individuellt CSR-arbete. Arbetet med ombyggnationen av våra (större) kontor kommer att slutföras 2023. Detta sker i syfte att stödja ändrade behov och beteenden för medarbetare och projekt och där målet är att kontoren ska fungera som mötesplatser, inspiration och samtidigt bidra till integration och samverkan.

GRI index

UPPLYSNING	KOMMENTAR
Generella Upplysningar	
1. Bolaget och rapporteringsrutiner	
2-1 Organisationsdetaljer	Avensia AB Lund, Sverige Sidan 6 i Årsredovisningen 2022
2-2 Enheter som ingår i hållbarhetsredovisningen	Samtliga bolag inom koncernen
2-3 Redovisningsperiod och kontaktuppgifter	Kalenderår 2022 CFO Lisa Logren
2-4 Eventuellt reviderad data från tidigare perioder	n/a
2-5 Extern granskning	Ingen extern granskning har skett
2. Aktiviteter och anställda	
2-6 Aktiviteter, värdekedja samt andra relevanta affärsrelationer	s. 6-8 i Årsredovisningen 2022
2-7 Anställda	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2022
2-8 Underkonsulter	Data finns men inte redovisat
3. Styrning	
2-9 Bolagsstyrning, inkl. kommittéer	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2022
2-10 Nominering av styrelsen	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2022
2-11 Styrelseordförande	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2022
2-12 Styrelsens arbetssätt	s. 5 i Bolagsstyrningsrapport 2022
2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbetet	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2022
2-14 Styrelsens roll i hållbarhetsrapportering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2022
2-15 Intressekonflikter	Inga konstaterade
2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till styrelsen	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2022
2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i styrelsen	Sker ingen systematisk fort-/utbildning
2-18 Utvärdering av styrelsens hållbarhetsarbete	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2022
2-19 Ersättningspolicy för styrelse och ledning	s. 6-7 i Bolagsstyrningsrapport 2022 och s. 51 i Årsredovisning 2022
2-20 Process för att fastställa ersättning till styrelse och ledning	s. 3 och 6 i Bolagsstyrningsrapport 2022
2-21 Kompensationsratio	Ingen beräkning finns
4. Strategi, policies och rutiner	
2-22 Uttalande om strategi för hållbarhet	s. 12 i Årsredovisning 2022
2-23 Policy avseende hållbart företagande	s. 7 i Hållbarhetsrapport 2022 samt i Uppförandekoden
2-24 Implementering och integrering av policy för hållbart företagande	s. 6, 8 och 11 i Hållbarhetsrapport 2022

UPPLYSNING	KOMMENTAR
2-25 Processer för att återställa negativ påverkan som koncernen orsakat	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2022
2-26 Mekanismer för rådgivning och lyfta kritiska ärenden	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2022
2-27 Efterlevnad av lagar och regleringar	Inga böter eller andra efterlevnadsärenden har inkommit under året
2-28 Medlemskap och samarbeten	Svenska chefsnätverket, Stiftelsen TEM vid Lunds Universitet, Byggmaterialhandlarna i Sverige AB, Connect Sverige Region Syd, Styrelseakademin Dalarna

5. Intressentinvolvering

2-29 Förhållningssätt till intressentinvolvering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2022
2-30 Kollektivavtal	Arbetsvillkor är inte baserade på kollektivavtal, utan bygger på uppförandekoden som är baserad på internationella konventioner samt lagstiftning.

Materiella hållbarhetsfrågor

3-1 Process för att fastställa materiella hållbarhetsfrågor	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2022
3-2 Förteckning över materiella hållbarhetsfrågor	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2022

205: Affärsetik / antikorruption (2016)

3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3 och 11 i Hållbarhetsrapport 2022
205-2 Andel anställda som fått del av Uppförandekoden	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2022

305: Växthusgasutsläpp

3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 9-10 i Hållbarhetsrapport 2022
305-3 Övriga relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 10 i Hållbarhetsrapport 2022

403: Arbetsmiljö

3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022
403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2022
403-2 Identifikation av faror och risker	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2022
403-3 Service inom hälsa	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022
403-4 Inflytande och kommunikation avseende hälsa och säkerhet	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022
403-5 Utbildning inom hälsa och säkerhet	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022
403-6 Främjande av hälsa	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022
403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022
403-9 Arbetsrelaterad sjukdom	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2022

UPPLYSNING	KOMMENTAR
405: Mångfald och jämställdhet	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3 och 8 i Hållbarhetsrapport 2022
405-1 Mångfald redovisat för ledande befattningar	s. 8 i Hållbarhetsrapport 2022
418: Kundintegritet	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3 och 12 i Hållbarhetsrapport 2022
418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	s. 12 i Hållbarhetsrapport 2022



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



avensia
For Winners in Modern Commerce