



Avensia Hållbarhetsrapport

2023

For Winners in Modern Commerce



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.

Avensias redovisar arbetet med hållbarhet i enlighet med Global Reporting Initiatives riktlinjer GRI Universal Standards från 2021 samt Årsredovisningslagen. Denna rapport avser räkenskapsåret 2023 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 intressentgrupper ; de anställda, bolagets kunder, kunders kunder, partners, aktieägare 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:

- ✓ Avensia som 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 Avensia sannolikt kan göra skillnad.

1. Avensia som arbetsgivare

1.1 Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

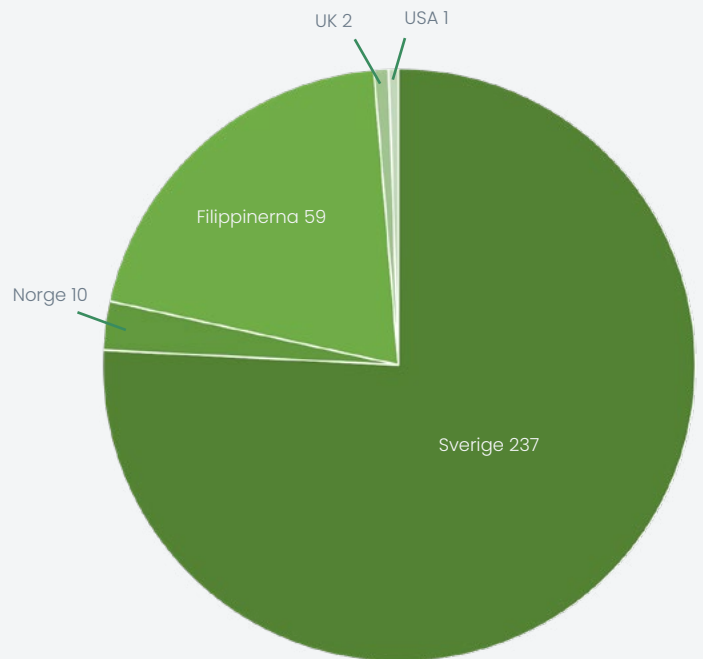
Avensias medarbetare är bolagets viktigaste tillgång. Våra anställdas humankapital, engagemang och välmående är bolagets absoluta prioritet. Det är genom välmående anställda vi

kan skapa ett långsiktigt och hållbart bolag. Per den sista december 2023, har bolaget 309 (377) anställda i fem olika länder (tabell 1.1).

Tabell 1.1 Avensias anställda fördelade på geografi

	2023	2022
Sverige:	237*	285*
Norge:	10	10
Filippinerna:	59	76
USA:	1	3
UK:	2	2

*Fördelat på 7 kontor



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.

Avensia har identifierat de största riskerna för våra medarbetares välmående. Dessa är innefattar känslan att besitta otillräcklig kompetens inom sin domän, ineffektiva arbetssätt, rörliga "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 strävar vi mot långsiktig medverkan av medarbetare i projekten, vi resursplanerar för att försöka minimera antalet parallella projekt samt att tid ges för kunskapsöverföring. Därtill arbetar vi med att säkerställa att den interna överlämningen

mellan ansvariga organisationsenheter har tydliga processer. För att avgöra hur väl vi lyckas, mäter och följer vi upp en rad KPI:er, vilka redovisas i tabellen 1.2 nedan.

För att säkra att vi prioriterar och efterlever arbetet med miljö, hälsa och säkerhet, finns personalhandböcker digitalt tillgängliga för alla anställda 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 fysiks såväl som psykosocial arbetsmiljö är frågor om miljö, välmående och säkerhet även centrala ämnen i Avensias chefsforum "Avensia Leadership Forum", där samtliga chefer träffas regelbundet.

Därtill genomför vi en årlig medarbetarundersökning som kallas Barometern. Via denna får vi en temperaturmätning på områden som

är relaterade till arbetsmiljö och välbefinnande. Jämfört med föregående år, bröts den positiva trenden vilket var ett förväntat utfall då året har präglats av återhållsamhet inom områden som berör personalen direkt. Ledningen är fullt medvetna om konsekvenserna men ser ingen förhöjd risk vad gäller anställdas välmående. Däremot blir det extra viktigt att följa upp vad gäller engagemang. På samma sätt som tidigare år identifierar vi fokusområden som vi vill arbeta extra med för att förbättra kommande år via resultaten i undersökningen. Under detta år genomförde vi även en undersökning bland alla medarbetare angående vad som ligger bakom upplevelser av stress. Dessa bekräftar faktorerna som nämndes ovan och vidare de lösningar som tillämpas, vilka också beskrivs ovan.

Under 2023 fortsatte vi att mäta välmående hos medarbetare också via månatliga pulsmätningar. Vi tog dock beslutet att avsluta detta sätt att mäta i juni, då vi kunnat se att vi har närmare till frågan via de regelbunda möten som chef och medarbetare har tillsammans. I dessa diskuteras mer djupgående arbetsmiljö, prestation, engagemang och välmående.

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 arbetsmiljö-

delegationsordning.

I den nya sättet att arbeta, dvs där arbete på kontoret kombineras med möjlighet att arbeta hemifrån har Avensia valt en flexibel fördelning då vi ser att det främjar välmåendet hos våra anställda. Samtliga anställda erbjuds 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 minst en dag i veckan.

Under 2023 har flera kontor färdigställts utifrån det faktum att Avensias arbetssätt präglas av hybridarbete och företeelsen att vi är geografiskt distribuerade. Ombyggnationernas syfte var att främja dagens flexibla arbetssätt med fler ytor tillägnat sociala interaktioner samt fler mindre möteslokaler anpassade till att ha digitala möten i. Som ett led att skapa välmående och förebygga skador har kontoren ergonomiskt riktig utrustning kombinerat med sociala ytor som stödjer psykosocialt välbefinnande. Samtliga medarbetare har därtill möjligheten att utrusta ett hemmakontor till ett värde av 15 000 SEK för att skapa en bra hemarbetsplats.

Avensia har även ett friskvårdsbidrag på 5 000 SEK per anställd samt erbjuder olika sportarrangemang på kontoren till personalen.

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

Tabell 1.2 - Mätområden arbetsmiljö, säkerhet och hälsa

	UTFALL 2023	UTFALL 2022
Personalomsättning	12%	16%
Sjukfrånvaro (korta och långa)	3,0%	2,5%
Långtidssjukskrivna	3 st	1 st
Antal arbetsrelaterade sjukdomar	3 st	n/a
Resultat Nöjd-medarbetar-index (skala 1-4)	3,34	3,53
Medarbetare med löpande chefssamtal	89%	98%
Medarbetare med utvecklingssamtal	83%	71%
Nyanställda som får onboarding	100%	100%
15 000 kr per person för hemarbetsplats*	n/a	68%
Utnyttjat friskvårdsbidrag (i Sverige)	83%	62%

*2023 pausades denna förmån från maj-dec



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") samt våra fyra kärnvärden regleras våra grundläggande arbetsförhållanden. Uppförandekoden 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.

Företagets kärnvärden är framtagna och används som vägledande principer i den dagliga verksamheten. Värderingarna är: "Care for real", "Mastermind Synergy", "Dare bigger" och "Be in it to win it".

Som en följd av ovan, har alla medarbetare

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.

Löner och förmåner

Avensias målsättning är att 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. Yrkeskategorier och kön kalibreras i flera steg genom lönervisionsprocessen. Till stöd är även den årlig lönekartläggningen, vilken ligger till grund för eventuella justeringar där lönediskrepanser påvisats. Under de senaste årens lönerrevisioner 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 samt individuella skillnader vad gäller prestation över tid.

Kompetensutveckling

För att ligga i framkant i den konstant föränderliga värld vi verkar i, är det av yttersta vikt 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 varje medarbetare ska

ha dedikerad tid för kompetensutveckling under året. 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.

Tabell 1.3 - Mätområden arbetsvillkor

	UTFALL 2023	UTFALL 2022
Lika lön för lika arbete (bara Sverige) - median	K 600', M 648'	K 600', M 648'
Tid för kompetensutveckling	52 368 h	72 985 h



1.3 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

Vi tror på tesen att mångfald, jämställdhet, inkludering, skapar en framåtdrivande och utvecklande som gagnar 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 och trakasserier.

Sedan hösten 2019 får samtliga nyanställda ta del av dessa styrdokument som en del av "onboardingen" i anställningen. Det är ett sätt att säkerställa att alla har fått samma information, veta hur de ska agera i fall där de själva eller kollegor drabbas och därmed utgör det ett skydd mot att utsättas för trakasserier, förolämpningar eller att utnyttjas. För befintliga anställda finns information om Avencias hållning vad gäller mångfald och inkludering tillgänglig i personalhandboken som beskriver en nolltolerans mot ovan aspekter. Dessa mäts årligen i Barometern och följs upp enligt handlingsplan i de fall en anställd flaggar för att ha blivit drabbad.

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

En jämställd arbetsplats är något Avensia strävar mot och i det arbetet är rekrytering en viktig del. Vi arbetar med en standardiserad rekryteringsprocess som säkerställer att alla kandidater utvärderas mot samma krav där kompetens är den främsta faktorn. För att minimera risken för felrekrytering och ojämn process, involveras flera utvärderare som genomgått intern utbildning. På så sätt säkerställer vi 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. Inom många av våra kompetensområden råder det brist på kandidater så i vår strävan att hitta bästa kompetensen rekryterar vi fortsatt globalt vilket också bidrar till att öka vår mångfald.

Tabell 1.4 - Ålder och könsfördelning inom bolaget

% FÖRDELNING AV KÖN	2023		2022	
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN
Styrelse	20	80	20	80
Ledningsgrupp	33	67	27	73
Övriga medarbetare	17	83	29	71

% FÖRDELNING PER ÅLDERSKATEGORI	2023			2022		
	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51
Styrelse	0	0	100	0	17	83
Ledningsgrupp	0	75	25	0	82	18
Övriga medarbetare	37	71	10	25	66	9

2. Vår miljöpåverkan

Avensias miljöpåverkan kommer främst från tjänsteresor, energiförbrukning på våra kontor, avfallsgenerering samt utsläpp som våra kunders verksamhet genererar. 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

Avensia har en policy och ett arbetssätt med distansarbete där våra medarbetare arbetar var de vill. Många väljer att arbeta hemifrån vilket minskar våra anställdas resande till och från arbetsplatsen. Samtliga kontor ligger i anslutning till bra kollektiva trafikförbindelser för att minimera miljöpåverkan vid resor såväl till och från arbete, som till våra kunder. Vidare har vi en "train-first-

policy" som förordar tåg framför flyg när vi reser längre sträckor i arbetet för att minimera utsläppen.

Vårt resande 2023 har på en totalnivå minskat kraftigt mot föregående år främst drivet av minskade flygresor. Detta beror dels på att 2022 hade ett uppdämt behov av att ses fysiskt efter Covid-19 och dels har Avensia genomfört två besparingsprogram under 2023 där samtliga interna resor drogs in.

Vi förväntar oss att vårt resande 2024 kommer att ligga något över det vi har sett under 2023. Vi kommer fortsatt att ha en kostnadsmedvetenhet men samtidigt ser vi ett behov av att resa något mer för att träffa våra kollegor fysiskt. 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		ENHET	KG Co2e	
	2023	2022		2023	2022
Hotell	495	841	nätter	22 266	12 026
Flyg	565 321	1 546 666	km	145 471	374 490
Bil	39 810	35 946	km	8 360	6 164
Tåg	212 733	158 408	km	7 231	5 622
Taxi*	n/a	511	km	n/a	106
Buss*	n/a	914	km	n/a	25

*mot bakgrund av färdmedlets begränsade påverkan på vår Co2-utsläpp, har denna data inte beräknats

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.



2.2 Energiförbrukning

En ytterligare aspekt där vår verksamhet har en påverkan är energianvändning från våra kontor i form av elförbrukning, uppvärmning samt kyla. På våra kontor som vi har i egen regi eftersträvar vi att endast förnybar energi används. Vi har totalt sex egna kontor och av dessa har tre kontor uppvisat ett miljöintyg för förnybar energi. Däremot har ytterligare ett kontor förnybar energi men har inte

erhållit miljöintyg ännu. De resterande kontoren har ännu inte förnybar energi vilket blir ambitionen att driva mot framöver. Resterande kontor inom koncernen är så kallade kontorshotell där vi hyr ett rum. Dessa kontor är mindre till sin storlek och vi har inte samma möjlighet att påverka vilken energi som används.

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

KONTOR	2023		2022	
	KWH	KG Co2e ¹⁾	KWH	KG Co2e ¹⁾
Cebu*	35 417	2 685	44 250	4 425
Chicago***	1 498	114	3 192	319
Göteborg*	34 893	2 645	14 400	1 440
Helsingborg*	123 178	9 339	92 804	9 280
Karlstad***	8 987	681	8 775	878
London**, ***	2 996	227	1 489	149
Lund*	114 775	8 702	138 721	13 872
Malmö*, **	52 590	3 987	8 936	894
Oslo***	14 979	1 136	10 852	1 085
Stockholm*	49 035	3 718	50 894	5 089
Umeå***	2 996	228	2 552	255
Totalt	441 344	33 461	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 2022 och London september 2022 så jämförelsesiffrorna 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, Malmö, Stockholm och Göteborg vilka sammantaget utgör 85% av bolagets totala energianvändning

2.3 Avfallsgenerering

Avfallsgenerering från mat samt förbrukning och återvinning av tekniska produkter är även det aspekter som har en miljöpåverkan. Vi återvinner tekniska produkter på ett sätt som uppfyller gällande hållbarhetskrav samt att vi jobbar med

källsortering på de större kontoren.

Under 2023 beslutade vi att förlänga användningen av våra datorer och telefoner från tre till fyra år vilket bidrar till en minskning av vårt IT-avfall.



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

Sedan 2021 har bolaget en visseblåsarkanal med KPMG i enlighet med det EU-direktiv som antogs 2019 och även blivit svensk lag sedan föregående år. Under 2023 har vi inte haft några rapporterade fall genom vår visseblåsarkanal.

Tabell 3.1 - mätpunkter vad gäller anti-korruption

	2023	2022
Anställda som undertecknat Uppförandekoden	100%	100%
Rapporterade incidenter i visseblåsarkanal	0	0

3.2 IT-säkerhet och kundintegritet

Under pandemiåren 2020–2021 har ett distribuerat arbetssätt blivit "det nya normala" på Avensia, där de flesta medarbetare delar upp sitt arbete mellan hemmet och kontoren. Detsamma gäller i våra kundmöten där de fysiska mötena återkommit men där mycket av interaktionen sker digitalt. Vi måste vidare säkerställa att våra lösningar, tjänster och system löser kundernas behov där både säkerhet och personlig integritet beaktas och prioriteras.

Under 2023 har vi haft två säkerhetsincidenter i jämförelse med noll 2022. En incident rörde sig om ett fysiskt inbrott på ett av våra kontor och den andra avsåg en upptäckt säkerhetsrisk i en utvecklad tjänst som kunde stoppas innan den gjorde någon skada.

Avensia har under likt föregående år fortsatt arbetet kring effektivitet, integritet och informationssäkerhet 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
- ✓ 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

Hållbarhetsområdet är under stor utveckling. Sedan 2021 har EU-direktivet CSRD arbetats fram och har under 2023 ännu inte trätt i kraft. Avensia kommer inte att bli rapporteringsskyldiga inom det närmsta året men det är en lagstiftning som

vi under 2024 ska börja att förbereda oss på. Detta arbete kommer att ge oss en möjlighet att sätta en ny hållbarhetsagenda att arbeta mot de kommande åren.



GRI index

UPPLYSNING

KOMMENTAR

Generella Upplysningar

1. Bolaget och rapporteringsrutiner

2-1 Organisationsdetaljer	Avensia AB Lund, Sverige Sidan 6 i Årsredovisningen 2023
2-2 Enheter som ingår i hållbarhetsredovisningen	Samtliga bolag inom koncernen
2-3 Redovisningsperiod och kontaktuppgifter	Kalenderår 2023 CFO Lisa Logren
2-4 Eventuellt reviderad data från tidigare perioder	n/a
2-5 Extern granskning	Upprättandet av rapporten har granskats av externa revisorer

2. Aktiviteter och anställda

2-6 Aktiviteter, värdekedja samt andra relevanta affärsrelationer	s. 6-8 i Årsredovisningen 2023
2-7 Anställda	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2023
2-8 Underkonsulter	Data finns men inte redovisat

3. Styrning

2-9 Bolagsstyrning, inkl. kommittéer	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2023
2-10 Nominering av styrelsen	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2023
2-11 Styrelseordförande	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2023
2-12 Styrelsens arbetsätt	s. 5 i Bolagsstyrningsrapport 2023
2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbetet	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2023
2-14 Styrelsens roll i hållbarhetsrapportering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2023
2-15 Intressekonflikter	Inga konstaterade
2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till styrelsen	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2023
2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i styrelsen	Sker ingen systematisk fort-/utbildning
2-18 Utvärdering av styrelsens hållbarhetsarbete	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2023
2-19 Ersättningspolicy för styrelse och ledning	s. 6-7 i Bolagsstyrningsrapport 2023 och s. 50 i Årsredovisning 2023
2-20 Process för att fastställa ersättning till styrelse och ledning	s. 3 och 6 i Bolagsstyrningsrapport 2023
2-21 Kompensationsratio	Ingen beräkning finns

4. Strategi, policys och rutiner

2-22 Uttalande om strategi för hållbarhet	s. 12 i Årsredovisning 2023
2-23 Policy avseende hållbart företagande	s. 7 i Hållbarhetsrapport 2023 samt i Uppförandekoden

UPPLYSNING	KOMMENTAR
2-24 Implementering och integrering av policy för hållbart företagande	s. 6, 8 och 11 i Hållbarhetsrapport 2023
2-25 Processer för att återställa negativ påverkan som koncernen orsakat	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2023
2-26 Mekanismer för rådgivning och lyfta kritiska ärenden	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2023
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, Styrelseakademien Dalarna
5. Intressentinvolvering	
2-29 Förhållningssätt till intressentinvolvering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2023
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 2023
3-2 Förteckning över materiella hållbarhetsfrågor	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2023
205: Affärsetik / antikorrupktion (2016)	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3 och 11 i Hållbarhetsrapport 2023
205-2 Andel anställda som fått del av Uppförandekoden	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2023
305: Växthusgasutsläpp	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 9-10 i Hållbarhetsrapport 2023
305-3 Övriga relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 10 i Hållbarhetsrapport 2023
403: Arbetsmiljö	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023
403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2023
403-2 Identifikation av faror och risker	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2023
403-3 Service inom hälsa	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023
403-4 Inflytande och kommunikation avseende hälsa och säkerhet	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023
403-5 Utbildning inom hälsa och säkerhet	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023
403-6 Främjande av hälsa	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023

UPPLYSNING	KOMMENTAR
403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023
403-9 Arbetsrelaterad sjukdom	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2023
405: Mångfald och jämställdhet	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3 och 8 i Hållbarhetsrapport 2023
405-1 Mångfald redovisat för ledande befattningar	s. 8 i Hållbarhetsrapport 2023
418: Kundintegritet	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3 och 12 i Hållbarhetsrapport 2023
418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	s. 12 i Hållbarhetsrapport 2023



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



avensia
For Winners in Modern Commerce