



Hållbarhetsrapport

2024



Innehållsförteckning

Introduktion	3
1. Avensia som arbetsgivare.....	4
2. Vår miljöpåverkan	9
3. En ansvarsfull verksamhet	11
4. Vägen framåt	12
GRI index.....	13



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 2024 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 utgör företagets främsta resurs. Våra medarbetares kompetens, engagemang och välmående är av största betydelse och en prioritering för bolaget. Det är genom att säkerställa våra medarbetares välmående som vi kan bygga en hållbar och långsiktig verksamhet. Per den 31 december 2024 har Avensia totalt 314 anställda, fördelade över fem olika länder (se tabell 1.1 nedan).

Tabell 1.1 - Avensias anställda fördelade på geografi

	2024	2023
Sverige (fördelat på 7 kontor)	244	257
Norge	9	10
Filipinerna	58	59
USA	1	1
UK	2	2

Avensia präglas av en stor variation av kompetens, erfarenhet, kön, ålder och roller inom bolaget. Den största yrkesgruppen är utvecklare, följt av projektledare samt roller som systemarkitekter, strategikonsulter och affärsanalytiker.

Bolaget har identifierat flera risker som kan påverka medarbetares välbefinnande. Dessa risker inkluderar upplevelsen av att sakna tillräcklig kompetens inom sitt arbetsområde, ineffektiva arbetsätt, otydliga eller föränderliga deadlines i förhållande till projektets estimerade tidsåtgång samt långvarigt stillasittande arbete. Dessa faktorer har en direkt inverkan på engagemang, stressnivåer och den allmänna hälsan hos våra medarbetare.

För att motverka dessa risker arbetar Avensia med att säkerställa kontinuitet i projektgenomförandet, noggrann resursplanering för att minska antalet parallella projekt och att ge utrymme för kunskapsöverföring. Dessutom prioriterar vi tydliga processer för överlämningar mellan ansvariga organisatoriska enheter.

För att mäta framgången med dessa insatser följer vi upp olika nyckeltal, som framgår i tabell 1.2 nedan.



Tabell 1.2 - Mätområden arbetsmiljö, säkerhet och hälsa

	Utfall 2024	Utfall 2023
Personalomsättning	6,8%	12%
Sjukfrånvaro (korta och långa)	3,7%	3,0%
Långtidssjukskrivna	12 st	3 st
Antal arbetsrelaterade sjukdomar	3 st	3 st
Resultat Nöjd-medarbetar-index (skala 1-4)	3,40	3,34
Medarbetare med löpande chefssamtal	97%	89%
Medarbetare med utvecklingssamtal	88%	83%
Nyanställda som får onboarding	100%	100%
15 000 kr per person för hemarbetsplats*	n/a	n/a
Utnyttjat friskvårdsbidrag (i Sverige)	76%	83%

* förmånen pausades i maj 2023

För att säkerställa att frågor som rör arbetsmiljö, hälsa och säkerhet prioriteras har Avensia digitala personalhandböcker tillgängliga för alla anställda i de länder där företaget är verksamt. I Sverige och Filippinerna finns även en arbetsmiljöpolicy samt ett systematiskt arbetsmiljöarbete, där skyddsombud arbetar i nära samverkan med ledande personer inom Avensia under året.

För att främja både fysisk och psykosocial arbetsmiljö behandlas ämnen som rör hälsa, säkerhet och välbefinnande regelbundet i Avensias chefsforum, "Avensia Leadership Forum", där samtliga chefer möts för att diskutera dessa frågor. Därtill satsar Avensia på kunskaps- och informationsdelning till anställda globalt via olika webinarer som arrangeras. Under 2024 låg fokus på mentalt välmående där anställda även fick ta del av praktiska verktyg rörande micropauser och hjärngympa.

Avensia genomför också en årlig medarbetarundersökning, kallad Barometern. Undersökningen ger en bild av medarbetarnas uppfattning om arbetsmiljö och välbefinnande. Under 2024 ser vi en förbättring jämfört med föregående år. Förbättringen kan tillskrivas en stabilisering i organisationen och en fortsatt medvetenhet kring medarbetarnas välbefinnande och engagemang. Ledningen ser detta som ett steg i rätt riktning och fortsätter att noggrant följa upp och stödja dessa områden. Resultaten från Barometern används också för att identifiera områden som ska prioriteras inför kommande år.

Alla nyanställda får vid onboarding en genomgång av företagets arbetsmiljöarbete samt en introduktion till de risker som finns och hur dessa hanteras. Nya chefer får även utbildning i arbetsmiljölagstiftning för respektive land. I Sverige finns dessutom en etablerad arbetsmiljödelegationsordning.

Hybridarbete och ergonomi

Avensia har valt att arbeta med en flexibel modell där arbete på kontoret kombineras med möjligheten att arbeta hemifrån. Detta hybridupplägg främjar medarbetarnas välbefinnande och ger dem full flexibilitet i att välja var de arbetar. Samtidigt rekommenderas medarbetarna att arbeta från kontoret minst en dag i veckan för att upprätthålla kultur och samhörighet.

Under 2023 färdigställdes flera kontorsanpassningar för att bättre möta behoven av hybridarbete. Under 2024 har fokus legat på nyttjandegraden av kontoren. I medarbetarundersökningen visar resultatet en hög uppskattning för kontoren liksom för flexibiliteten i hybridmodellen. Vad gäller kontoren är de utformade för att stödja dagens flexibla arbets sätt, med fler sociala ytor för samarbete samt mindre mötesrum som är anpassade för digitala möten. Ergonomiska lösningar genomsyrar lokalerna för att förebygga skador och främja välbefinnande.

Avensia ser friskfrämjande fördelar med att erbjuda ett friskvårdsbidrag och väljer att erbjuda maxnivån om 5 000 SEK per anställd per år. Dessutom arrangeras även olika sportaktiviteter på och utanför kontoren för att främja hälsa och gemenskap.

Cheferna utbildas också i det stöd som finns tillgängligt för att förebygga ohälsa. Detta inkluderar bl.a. företagshälsövård och utökad samtalsstöd för medarbetare.

1.2 Arbetsvillkor

Avensia har utformat sina arbetsvillkor med tre huvudsakliga grundpelare som fokus. Dessa omfattar trygghet genom grundläggande och säkra arbetsvillkor, konkurrenskraftiga löner och förmåner samt möjligheter till kontinuerlig kompetensutveckling.

Företagets insatser inom arbetsvillkor mäts och utvärderas regelbundet, vilket framgår av tabell 1.3 nedan.

Tabell 1.3 - Mätområden arbetsvillkor

	Utfall 2024	Utfall 2023
Lika lön för lika arbete (bara Sverige) - median	K 600', M 782'	K 600', M 672'
Tid för kompetensutveckling	39 908 h	52 368 h

Grundläggande och trygga arbetsvillkor

De grundläggande arbetsvillkoren inom Avensia regleras av företagets uppförandekod ("Code of Conduct") och de fyra kärnvärden som genomsyrar verksamheten. Uppförandekoden baseras på internationellt erkända riktlinjer, inklusive 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 samt FN:s globala hållbarhetsmål.

Avensias kärnvärden "Care for real", "Mastermind Synergy", "Dare bigger" och "Be in it to win it" fungerar som vägledande principer i det dagliga arbetet och utgör grunden för företagets kultur och beslut.

Alla medarbetare inom Avensia har rätt till skriftliga avtal som är formulerade på ett språk de förstår. Företaget säkerställer också att anställda har möjlighet att organisera sig och delta i kollektiva förhandlingar på ett lagligt sätt. Medarbetarrepresentation sker bland annat genom skyddsombud som aktivt arbetar tillsammans med arbetsgivaren inom arbetsmiljögrupper samt i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.

Löner och förmåner

Avensia strävar efter att säkerställa lika lön för lika arbete. Detta uppnås genom årliga granskningar och revisioner av löner. Kriterier för lönejusteringar är tydligt definierade och gemensamma för alla. Löneprocessen inkluderar flera steg där yrkeskategorier och kön kalibreras noggrant. Stöd för denna process ges även genom den årliga lönekartläggningen, som identifierar eventuella lönediskrepanser vilka i sin tur blir grund för åtgärder.

Under de senaste åren har dessa granskningar inte visat några skillnader i lön baserat på kön eller ålder. De variationer som identifierats har i stället berott på marknadens utveckling och individuella prestationer över tid.

Kompetensutveckling

I en snabbt föränderlig värld är det avgörande att medarbetarnas kompetens och färdigheter kontinuerligt utvecklas. Därför är erfarenhetsutbyte, lärande i arbetet och kompetensutveckling centrala för Avensias strategi. Varje medarbetare har avsatt tid för kompetensutveckling under året, och för utvecklare erbjuds dessutom certifieringar. Dessa certifieringar belönas med både resurser för studier och monetära tillägg till lönen vid godkända resultat.

Företaget främjar också kunskapsdelning genom interna forum, där medarbetare kan dela erfarenheter och insikter från kundprojekt för att ytterligare stärka företagets samlade kompetens.



1.3 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

Avensia är övertygat om att mångfald, jämställdhet och inkludering bidrar till en dynamisk och framåtdrivande arbetsmiljö som gynnar företagets utveckling. Vår Uppförandekod och Likabehandlingspolicy utgör grunden för detta arbete. Det finns naturliga utmaningar med att arbeta i en mångkulturell miljö. De kan relateras till t ex arbetskultur och språk vilket vi är medvetna om och arbetar med via aktiviteterna som nämns nedan.

Sedan hösten 2019 har alla nyanställda fått tillgång till dessa styrdokument som en del av introduktionsprocessen. Detta säkerställer att varje medarbetare får samma information om hur man ska agera om de själva eller deras kollegor utsätts för diskriminering, trakasserier eller annat olämpligt beteende. För redan anställda finns denna information lättillgänglig i personalhandboken, där bolagets nolltolerans mot diskriminering och trakasserier tydligt framgår. Dessa områden följs upp i den årliga medarbetarundersökningen, Barometern, och vid behov vidtas åtgärder enligt företagets handlingsplan.

I introduktionen av nyanställda ingår även en interkulturell modul för att stötta i att komma in i arbetskulturen på Avensia.

För att skapa en inkluderande arbetsmiljö på global nivå använder Avensia engelska som koncernspråk. När det gäller jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering är det framför allt köns- och åldersfördelning som mäts och rapporteras. Detta framgår i tabell 1.4 nedan.

Tabell 1.4 – ålder och könsfördelning inom bolaget

% fördelning av kön	2024		2023	
	Kvinnor %	Män %	Kvinnor %	Män %
Styrelse	20	80	20	80
Ledningsgrupp	33	67	44	56
Övriga medarbetare	30	70	29	71

% fördelning av ålderskategori	2024			2023		
	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51
Styrelse	0	0	100	0	0	100
Ledningsgrupp	0	67	33	0	75	25
Övriga medarbetare	16	71	13	19	71	10

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 måttal 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. omsatt krona i verksamheten.

Tabell 2.1 – Data för resor i tjänsten

Källa	Antal		Enhet	kg Co2e	
	2024	2023		2024	2023
Hotell	821	497	nätter	36 781	22 266
Flyg	923 202	565 321	km	231 011	145 471
Bil	45 830	39 810	km	9 624	8 360
Tåg	238 905	212 733	km	8 120	7 231

Vårt resande 2024 har på en totalnivå ökat mot föregående år. Detta främst drivet av att vi pga besparingskäl föregående år drog in på samtliga interna resor, vilket under 2024 har öppnats upp och därmed har resandet ökat.

Vi kommer fortsatt att ha en såväl miljömässig medvetenhet kring vårt resande som en kostnadsmedvetenhet. Samtidigt ser vi ett behov av att resa för att träffa våra kollegor fysiskt. På sikt kommer vi att arbeta för ett minskat resande i relation till varje omsatt krona i verksamheten.



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. 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	2024		2023	
	kwh	kg Co2e ¹⁾	kwh	kg Co2e ¹⁾
Cebu*	38 850	2 915	35 417	2 685
Chicago**	1 630	122	1 498	114
Göteborg*	36 281	2 722	34 893	2 645
Helsingborg*	164 019	12 306	123 178	9 339
Karlstad**	9 779	734	8 987	681
London**	3 260	245	2 996	227
Lund*	99 739	7 483	114 775	8 702
Malmö*	75 540	5 668	52 590	3 987
Oslo**	14 668	1 101	14 979	1 136
Stockholm*	41 651	3 125	49 035	3 718
Umeå**	3 260	245	2 996	228
Totalt	488 676	36 664	441 344	33 461

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

** 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. Detta har fortsatt att gälla under 2024.

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.

Sedan 2021 har bolaget en visseblåsarkanal med KPMG i enlighet med det EU-direktiv som antogs 2019 och även blivit svensk lag sedan 2022. Under 2023 och 2024 har vi inte haft några rapporterade fall genom vår visseblåsarkanal.

Tabell 3.1 – mätpunkter vad gäller anti-korruption

	2024	2023
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 2024 identifierade vi en säkerhetsincident i jämförelse med två 2023. Incidenten 2024 var kopplad till en intern kodändring, vilket kunde resultera i en mindre störning i kundmiljö. Incidenten upptäcktes och åtgärdades omgående, utan någon direkt påverkan för vår kund. Vi har vidtagit nödvändiga åtgärder för att stärka våra säkerhetsrutiner och förebygga liknande händelser i framtiden.

Avensia har likt föregående år 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.
- ✓ 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 med EU-direktivet CSRD. Avensia kommer inte att bli rapporteringsskyldiga inom det närmsta året men det är en lagstiftning som vi under kommande år 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

Uppllysning	Kommentar
Generella Upplysningar	
1. Bolaget och rapporteringsrutiner	
2-1 Organisationsdetaljer	Avensia AB Lund, Sverige s. 6 i Årsredovisning 2024
2-2 Enheter som ingår i hållbarhetsredovisningen	Samtliga bolag inom koncernen Kalenderår 2024
2-3 Redovisningsperiod och kontaktuppgifter	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 Årsredovisning 2024
2-7 Anställda	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2024
2-8 Underkonsulter	Data finns men inte redovisat
3. Styrning	
2-9 Bolagsstyrning, inkl. kommittéer	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2024 samt s. 3 i Hållbarhetsrapport 2024
2-10 Nominering av styrelsen	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2024
2-11 Styrelseordförande	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2024
2-12 Styrelsens arbetsätt	s. 5 i Bolagsstyrningsrapport 2024
2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbetet	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2024
2-14 Styrelsens roll i hållbarhetsrapportering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2024
2-15 Intressekonflikter	Inga konstaterade
2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till styrelsen	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2024
2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i styrelsen	Styrelsen har genomgått en hållbarhetsutbildning inom CSRD 2024
2-18 Utvärdering av styrelsens hållbarhetsarbete	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2024
2-19 Ersättningspolicy för styrelse och ledning	s. 7-8 i Bolagsstyrningsrapport 2024 och not 11 i Årsredovisning 2024
2-20 Process för att fastställa ersättning till styrelse och ledning	s. 4 och 6 i Bolagsstyrningsrapport 2024
2-21 Kompensationsratio	Ingen beräkning finns
4. Strategi, policies och rutiner	
2-22 Uttalande om strategi för hållbarhet	s. 12 i Årsredovisning 2024
2-23 Policy avseende hållbart företagande	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2024 samt länk till Uppförandekod

Uppllysning	Kommentar
2-24 Implementering och integrering av policy för hållbart företagande	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2024
2-25 Processer för att återställa negativ påverkan som koncernen orsakat	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2024
2-26 Mekanismer för rådgivning och lyfta kritiska ärenden	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2024
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, Styrelseakademin Dalarna
5. Intressentinvolvering	
2-29 Förhållningssätt till intressentinvolvering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2024
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 2024
3-2 Förteckning över materiella hållbarhetsfrågor	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2024
205: Affärsetik / antikorrupcion	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 11 i Hållbarhetsrapport 2024
205-2 Andel anställda som fått del av Uppförandekoden	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2024
305: Växthusgasutsläpp	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 9-10 i Hållbarhetsrapport 2024
305-3 Övriga relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 10 i Hållbarhetsrapport 2024
403: Arbetsmiljö	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024
403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2024
403-2 Identifikation av faror och risker	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2024
403-3 Service inom hälsa	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024
403-4 Inflytande och kommunikation avseende hälsa och säkerhet	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024
403-5 Utbildning inom hälsa och säkerhet	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024
403-6 Främjande av hälsa	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024

Upplysning	Kommentar
403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024
403-9 Arbetsrelaterad sjukdom	s. 4-5 i Hållbarhetsrapport 2024
405: Mångfald och jämställdhet	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 8 i Hållbarhetsrapport 2024
405-1 Mångfald redovisat för ledande befattningar	s. 8 i Hållbarhetsrapport 2024
418: Kundintegritet	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 12 i Hållbarhetsrapport 2024
418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	s. 12 i Hållbarhetsrapport 2024

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



avensia
For Winners in Modern Commerce