



Hållbarhetsrapport för WeAudit Sweden AB 2022/2023

Hållbarhetsrapporten baseras på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap. Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.

Förarbete

Intressentanalys

Vi har analyserat våra intressenter för att identifiera vilka krav och förväntningar de har på oss kopplat till hållbarhet. Våra viktigaste intressenter är kunder, befintlig och potentiella medarbetare/delägare och tillsynsmyndigheter.

Klimatavtryck

Vi har beräknat vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros klimatkalkylator som tar hänsyn till vårt kontor, våra resor och inköp. Kalkylatorn bygger på GHG-protokollet och är anpassad för små och medelstora tjänsteföretag. Vårt avtryck för år 2022/2023 är 1,1 ton (1,5 ton föregående år). Detta är dock beräknat på ett snitt år och vi har genomfört en konferens i Europa samt flyttat till större kontor vilket medfört inköp av möbler. Vi har därför valt att klimatkompensera, dels för flyg 100%, men även för utsläpp motsvarande föregående års beräknade avtryck (1,5 ton) till 200 procent.

Väsentlighetsanalys

Vi har analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi har även analyserat våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot som skulle kunna försvåra vårt engagemang. Baserat på dessa analyser samt på krav och förväntningar från våra viktigaste intressenter har vi beslutat att prioritera följande väsentlighetsområden som valts från de *Globala målen*:

God hälsa och välbefinnande (mål 3)

Vi verkar inom en bransch som periodvis har hög arbetsbelastning vilket kan orsaka såväl psykisk som fysisk ohälsa. Vi tror på att goda resultat och bestående relationer är beroende av välmående individer. Vi prioriterar balans mellan arbete och fritid och vi är uppmärksamma på varandras mående och arbetssituation. I avsnittet Arbetsmiljö beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Jämställdhet och jämlikhet (mål 5 och 10)

Vi eftersträvar en bredd kopplat till jämlikhets-aspekterna bland våra medarbetare då vi är övertygade om att diversifierade sammansättningar av människor har bättre förutsättningar att skapa hållbara, livskraftiga företag än homogena grupper. Vi tar särskild hänsyn till jämställdhet när det gäller rekrytering, ledarskap och möjligheten att förena arbetsliv och föräldraskap. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Vi är medvetna om att vi har utmaningar på jämlikhetsområdet och vi har därför identifierat detta som en väsentlig fråga i vårt hållbarhetsarbete. I avsnittet Jämställdhet & mångfald beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

Arbetsmiljö är en central fråga i vårt hållbarhetsarbete. Våra medarbetare är en av våra viktigaste resurser och vi är måna om att de ska känna sig trygga, motiverade och uppskattade. Som revisorer fungerar vi som rådgivare gällande våra kunders ekonomiska tillväxt, varför det är viktigt att vi innehar expertkompetens på området. Vi är övertygade om att hållbarhet medför många affärsmässiga fördelar på lång sikt. På kort sikt kan arbetet dock medföra kostnader som vi måste kunna prioritera för att bidra till den nödvändiga omställningen och därför är ekonomisk

stabilitet en förutsättning. I avsnittet Arbetsmiljö beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Som tjänsteföretag utgör inköp av varor och tjänster en stor del av vår miljöpåverkan och vi anser att alla åtgärder som kan reducera vårt avtryck är betydelsefulla. Utöver att vi själva eftersträvar att handla av ansvarsfulla aktörer försöker vi uppmuntra våra kunder att vidga sitt hållbarhetsarbete och upprätta hållbarhetsrapporter. Vårt mål är att främja hållbarhet i alla led. I avsnitten Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyrning, Utsläpp & transport och Övrig hållbarhet beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16)

Som revisorer är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som bolag lämnar. Vi hjälper företag att analysera sitt resultat och sin ställning samt att följa lagar och regler. Tillförlitlig information är en förutsättning för ett fredligt och inkluderande samhälle. I avsnittet Samhälle beskriver vi konkreta aktiviteter på området.

Långsiktiga mål

Mission

Vårt långsiktiga mål är att revolutionera revisionen vilket innebär att vi med hjälp av teknik och kultur ska få hela branschen att förändra sitt sätt att arbeta så att alla kan få en hållbar arbetsplats och arbetssituation.

Kvantitativa mål

- 100 procent av våra medarbetare ska uppleva att WeAudit är en hållbar arbetsplats (koppling till globala målen 3, 5, 8 och 12)

God hälsa och välbefinnande (mål 3)

- Vår personalomsättningen ska understiga 8%, vilket motsvarar ungefär hälften av personalomsättning på de 5 största revisionsbolagen.
- Vår sjukfrånvaro bör vara 3%, motsvarande ca 20% lägre än rikssnittet per 2022.

Jämställdhet och jämlikhet (mål 5 och 10)

- Vi ska ha ett jämställt delägarskap (50% fördelning antal kvinnor/mån)
- Vi ska ha en representativ mångfald bland våra anställda

Goda arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

- Vi ska attrahera och behålla personal på alla nivåer genom att samtidigt upprätthålla ägarnas avkastningsmål på 25% lönsamhet och samtidigt erbjuda marknadsmässiga löner till icke-ägare med branschledande tillkommande löne- och personalförmåner.

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

- Vi ska årligen minska vårt klimatavtryck per anställd.
- Vi ska vara en stöttande partner i våra kunders hållbarhetsarbete.

Nulägesanalys

Genomfördes 24 augusti 2020 i samband med att vi inledde vårt strukturerade hållbarhetsarbete. Vi identifierade då att vi sedan tidigare genomfört de för oss väsentliga åtgärderna och policier. Vi har sedan dess jobbat löpande med att utveckla oss. Ledningen har under året noterat att vi vill arbeta för att bibehålla en låg nivå av personalomsättning och sjukfrånvaro där vi varit branschledande.

Arbetsmiljö

Alternativa arbetsplatser

Vi uppmuntrar arbete på andra kontor och betalar för resa och boende för att ge omväxling och öka sammanhållningen bland medarbetarna.

Arbetsmiljöpolicy

Vår arbetsmiljöpolicy innefattar riktlinjer för förebyggande av fysisk och psykisk ohälsa. Policyn ingår i vår personalhandbok. Personalhandboken kan alla

medarbetare ta del av på vårt intranät och den går igenom vid nyanställning och vid större förändringar.

Under 2022 har denna kompletterats med trivselpolicy för att öka sammanhållning och mående.

Ergonomisk arbetsmiljö

Samtliga medarbetare har höj- och sänkbara skrivbord samt ergonomiska kontorsstolar med flera justerbara funktioner. Vid behov köper vi in särskilda hjälpmedel om en medarbetare önskar det.

Flexibelt arbete

Medarbetarnas primära arbetsplats är från våra kontor men det finns möjlighet att jobba på distans vid behov. Arbetet får ske hemifrån, på caféer eller liknande utifrån vad som passar medarbetaren bäst. För oss på WeAudit är det viktigt att våra medarbetare har en balans mellan fritid och arbete. Våra medarbetarna har därför möjlighet till flexibla arbetstider för att få ihop livspusslet.

Kompetensutbildning

Vi erbjuder regelbundna utbildningar i våra interna processer och verktyg utöver det lagstadgade kravet på 40 utbildningstimmar per år.

Medarbetarförmåner

Utöver ekonomisk kompensation erbjuder vi medarbetarna friskvårdsbidrag, tjänstepension, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, tillgång till e-doktor, hälsokontroller, samtalsstöd av psykolog och kompenserad flyttid.

Friskvårdstimmar

Vi tror att motion ökar våra medarbetares välmående, motivation och koncentrationsförmåga och vi uppmuntrar därför träning under arbetstid. Vi erbjuder betald ledighet för träning **2** timmar per vecka.

Statistik för personalomsättning

Vi har ca 28% procent personalomsättning vilket vi bedömer som för högt för att vi ska vara nöjda. Dock ligger vi detta år i nivå som andra i branschen. Den för oss höga nivån på personalomsättningen kan i år förklaras genom att vi har vuxit väldigt snabbt och därmed inte haft tillräckligt med resurser eller tid för att kvalitetssäkra rekryteringar, samt haft för lite tid för bra introduktion och onboarding. Vi har dels rekryterat fel personer men även tappat medarbetare som inte fått den arbetssituation som de förväntat sig. För att få ner vår personalomsättning till den historiskt låga nivån igen har vi under året tagit höjd och rekryterat 12 nya medarbetare/revisorer för att bemanna upp ordentligt, samt en HR-ansvarig som ska se till att vi kvalitetssäkrar rekryteringarna och medarbetarnas välmående framåt.

Statistik för sjukfrånvaro

Under året har sjukfrånvaron uppgått till 6,0%. Föregående år uppgick de till 2,7%, och året före det 5,6% procent. Rensat för långtidssjukskrivning uppgick sjukfrånvaron till 3,1% för året.

Medarbetarundersökning

Vi gör årliga undersökningar avseende medarbetarnöjdhet kopplat till våra interna värderingar. På frågan "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera WeAudit som arbetsgivare till en annan revisor". Samtliga svarade att de skulle rekommendera oss som arbetsgivare.

På frågan om man upplever att man har balans i livet, svarade 91% att man instämmer.

På frågan om man upplever att vi är moderna och modiga (i framkant) svarade 100% att man instämmer.

Utbildning i psykisk (o)hälsa

Vi har under året haft två utbildningstillfällen om hur man kan bygga starkare hjärnmuskler för att ladda oss med energi och förebygga stress.

Förslagslåda

Vår förslagslåda ligger åtkomlig på intranätet för alla medarbetare. Totalt har vi samlat in 728 (624) förslag varav 640 (589) är genomförda eller behandlade på annat sätt.

Tillgång till gym

Vi erbjuder samtliga anställda premium-medlemskap på gym i närheten av kontoret för att hjälpa medarbetarna att lyckas med sina friskvårdsambitioner på det sätt som passar varje individ bäst.

Friskvårdsbidrag

Vi erbjuder, utöver tillgång till gym, även maximal skattefritt friskvårdsbidrag (5 000 kr).

Medarbetarsamtal

Vi har kontinuerliga coachnings- och målsamtal samt utvecklings- och lönesamtal för att ge medarbetarna bästa förutsättningar att utvecklas hos oss och för att i god tid identifiera om någon inte mår bra.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Under kommande år planerar vi att strukturera upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) genom att välja skyddsombud och utbilda dem i grundläggande arbetsmiljö och hur vi på bästa sätt motverkar ohälsa (både fysisk och social/organisatorisk) på arbetsplatsen.

Avfall

Avfallssortering

Vi har utvärderat möjlighet till källsortering på våra kontor och köpt in anpassade källsorteringskärl för att maximera återvinning.

Undvik pappersutskrifter

WeAudit arbetar på ett moderniserat och digitalt sätt vilket minskar pappersutskrifter i det dagliga arbete. Vi har också digital bokföring, fakturering och lönespecifikationer. Vi uppmuntrar och hjälper våra kunder att digitalisera sin bokföring och erbjuder digital signering av årsredovisningar.

Under 2023 har vi även implementerat en ny e-signeringslösning som vi även erbjuder kunderna att använda.

Återvinn elektronik

Vi leasar våra telefoner som vid avtalets slut lämnas tillbaka för vidareförsäljning. Datorer som tappat prestanda säljs till medarbetare för att fylla andra behov, t.ex. som skoldator.

Under 2022 har vi ingått avtal med Dustin om återtagande av uttjänt hårdvara och tillbehör.

Energi & vatten

Hållbar elleverantör

Vi har säkerställt att våra hyresvärdar har ett eget hållbarhetsarbete samt bytt till utläppsfri el på våra kontor.

Hållbar lagring av data

Vi lagrar främst data hos Google och Microsoft vars serverhallar drivs av 100 procent förnybar energi.

Stäng av elektronisk utrustning

All maskinvara stängs av inför längre ledighet. Vi påminner personalen regelbundet.

Inköp & inhyrning

Inköspolicy

Vi har beslutat att större inköp såsom möbler, bilar och hårdvara ska väljas från företag som bedriver ett aktivt hållbarhetsarbete. Vid inköp av av varor ska vi välja sådana som är miljöcertifierade eller liknande.

Planerade aktiviteter:

Hållbara konferenser

Under kommande år kommer vi se över policy kring event och konferenser.

Jämställdhet & mångfald

Föräldravänlig arbetsplats

Vi väljer att ha möten vid lunchtid för att så många som möjligt ska kunna delta utan att det tar för stor del av dagen. Vi lägger inte interna möten före kl. 9.00 eller efter kl. 16.00. Konferenser och ägarmöten hålls i regel på ordinarie arbetstid.

Lönekartläggning

Vår utvärderingsprocess har som mål att vara rättvis och objektiv. Den är baserad på företagets mål och strategi samt på övriga interna värden. En lönekartläggning genomförs årligen sedan år 2020, i samband med lönerevisionen. Kartläggningen inkluderar statistik för könsfördelning.

Mångfaldspolicy

Styrelseledamöter och ledningsgrupp väljs på meriter och vi eftersträvar en bredd kopplat till diskrimineringsgrunderna i styrelsens sammansättning. Styrelsen består idag av en kvinna och tre män.

Policy vid diskriminering

I vår personalhandbok ingår en policy mot diskriminering och kränkande särbehandling. Policyn anger hur vi förebygger att oegentligheter förekommer.

Statistik för könsfördelning

Vårt team består idag av 11 kvinnor och 19 män. Föregående år bestod teamet av 8 kvinnor och 16 män. Av dessa är 3 kvinnor och 15 män auktoriserade revisorer.

Vi har arbetat aktivt med att rekrytera kvinnliga auktoriserade revisorer. Under året har vi rekryterat 4 auktoriserade revisorer varav 2 kvinnor. Under kommande år har vi beslutat att inte aktivt rekrytera erfarna revisorer för att minska stressen på organisationen och medarbetare som det kan medföra.

Styrelsen består av 4 personer varav 3 är män och 1 är kvinna som är styrelsens ordförande.

Undersök om diskriminering förekommer

Vår regelbundna medarbetarundersökning har kompletterats för att uppmana än tydligare till medarbetare att lämna synpunkter.

Samhälle

Antikorrupsionsplan

Vi eftersträvar god affärsetik och i enlighet med god revisions sed och revisorslag accepterar vi ingen form av korruption eller givande/tagande av muta. För oss innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med kunder, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. Konfidentiell information som rör våra kunders verksamheter används enbart för det avsedda ändamålet. Om vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet.

Under 2022/2023 rapporterades inga fall av oegentligheter.

Pro Bono-uppdrag

Vi erbjuder våra tjänster till självkostnadspris, för företag som primärt jobbar för att förverkliga Agenda 2030 och organisationer som arbetar ideellt till förmån för samhället.

Utbildning - Motverkande av mutor och korruption

Vi genomför årliga utbildningar inom reglerna för penningtvätt och har interna policys och rutiner för att identifiera förekommande penningtvätt eller andra oegentliga transaktioner hos våra kunder.

Utsläpp & transport

Hållbar tjänstebil

Vi erbjuder så kallade löneväxlingsbilar till våra medarbetare som en förmån. Sedan december 2022 har vi begränsat detta till att omfatta "miljöbilar".

Resepolicy

Vi reser sparsamt och med omtanke för miljön. Vi väljer i första hand det alternativ som ger lägst totalkostnad och miljöpåverkan. Vi prioriterar spårbunden trafik när det är möjligt. Resor inrikes ska förutom i undantagsfall ske med tåg. Vi minskar resande genom att, när det är lämpligt, använda oss av digitala mötesverktyg för interna och externa möten. Mer information om hållbara tjänsteresor återfinns i vår personalhandbok.

Telefon- och webbmöten

Vi har sedan 2022 minskat andelen fysiska möten till fördel för virtuella träffar.

Uppmuntra medarbetarna att beräkna sitt klimatavtryck

Under en medarbetarutbildning 2022 uppmuntrade vi våra medarbetare att själva beräkna sitt klimatavtryck via ClimateHeros klimatkalkylator för privatpersoner.

Planerade aktiviteter:

Tillhandahåll cyklar

Vi ska utvärdera möjlighet att erbjuda cykel eller liknande för kundmöten i närområde vid kontoren.

Övrig hållbarhet

Arbetsgrupp för hållbarhet

Vi startade 2022 en grupp för hållbarhetsarbete med lokalt ansvar för införande av policies och aktiviteter och även ambassadörer för hållbarhetsarbete internt och till våra kunder. Under 2023 har denna flyttats upp till ledningsnivå.

Dessutom har WeAudit sedan 2022 haft en plats i FARs specialistgrupp för hållbarhet med avsikt att bevaka frågor om redovisning och revision för mindre bolag och revisionsbyråer.

Hållbarhetsrevision

Under hösten 2020 anordnade vi tillsammans med PURE ACT ett webinar för att inspirera våra kunder att börja arbeta med hållbarhet. Vi erbjuder våra kunder granskning av deras hållbarhetsrapporter.

Vi har sedan förra året börjat att genom automation skicka ut förfrågan till våra revisionskunder om intresse att upprätta hållbarhetsredovisning och att få den reviderad. Vi har märkt att detta ännu inte är en prioriterad fråga för småföretagen.

Under året har en hållbarhetsgranskning gjorts av bolag som inte varit revisionskund på WeAudit.

Vi har som mål att öka omfattningen av denna typ av uppdrag under kommande år.

Hållbarhetsutbildning

Vi håller årligen utbildning inom hållbarhet med avsikt att inspirera och påverka de anställda. Att uppmuntra medarbetare att prata med sina kunder om detta och för att utveckla medarbetarnas kunskap inom Hållbarhetsrapportering- och granskning.

Planerade aktiviteter:

Påverka fler kunder att börja med hållbarhetsarbete

Vi ska vidareutveckla

- Kunskap och trygghet hos våra medarbetare för att prata om ämnet och rådge kunder som vill komma igång med eget hållbarhetsarbete
- Förnyat erbjudande för partnerskap till kunder

Hållbarhetslagen

Affärsmodell

Vi är en revisions- och rådgivningsbyrå med ägarledda företag som kunder. Vi ska förändra hur revision görs och hur den upplevs, med målet att skapa maximal glädje för företagare, medarbetare och samhälle. Vi tror på framgång genom att utveckla smarta arbetsmetoder och en rolig arbetsplats med balans i livet för våra medarbetare.

Positiv och negativ påverkan

Positiv inverkan:

På WeAudit ser vi till människan först. Vi anpassar oss efter våra kunder och gör revision roligt, begripligt och värdefullt. Våra medarbetare är vår viktigaste resurs och därför främjar vi balans mellan arbetsliv och fritid. Med våra digitala processer och applikationer minskar vi vår egen och våra kunders miljöpåverkan. Vi försöker även främja ett hållbart samhälle och näringsliv genom att inspirera både våra medarbetare och kunder till ett högre hållbarhetsengagemang. Det är relevant att vi som revisorer vidgar vår kompetens gällande hållbarhet då

Årsredovisningslagen omfattar såväl finansiell rapportering som hållbarhetsrapportering.

I rollen som revisor har vi också ett ansvar att rapportera och på så sätt motverka korruption, penningtvätt och finansiering av terrorism.

Negativ inverkan:

Våra digitala processer medför hög energiförbrukning och det är därför viktigt att vi ser över hur vi kan minimera de negativa effekterna. Vi har därför gjort kartläggning av våra leverantörer och även om vi inte har formella krav så har vi använt detta som urvalskriterium för att utveckla vår resa mot att bli hållbara i alla led.

Vår bransch präglas av utmaningar kopplat till jämställdhet och därför måste vi se över hur vi kan bidra till främja representativt deltagande för kvinnor och andra minoritetsgrupper i vårt ledarskap.

En annan utmaning för vår bransch är perioder av hög arbetsbelastning vilket kan leda till såväl psykisk som fysisk ohälsa hos våra medarbetare. Vi jobbar kontinuerligt med processer och verktyg för att motverka den säsongsvariation som uppstår med anledning av att majoriteten av våra uppdrag ska slutföras före 30 juni varje år.

Principer för mångfald i styrelsen

Se Jämställdhet & mångfald.

Resultatindikatorer

Se Arbetsmiljö för resultatindikatorer kopplade till våra väsentlighetsområden. Hälsa och välbefinnande samt Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

Se Jämställdhet & mångfald för resultatindikatorer kopplade Jämställdhet och Minskad ojämlikhet.

Se Förarbete och Övrig hållbarhet för resultatindikatorer kopplat Hållbar konsumtion och produktion.

Se Samhälle för resultatindikatorer kopplat till Fredliga och inkluderande samhällen. Till nästa rapport har vi för avsikt att ta fram fler kvantitativa resultatindikatorer kopplade till våra väsentlighetsområden.

Risker och riskhantering

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur vi förebygger eller hanterar dessa. Om vi inte prioriterar hållbarhet och i synnerhet de sociala aspekterna hälsa, arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet föreligger risken att vi får svårt att behålla och attrahera nya medarbetare.

Vår bransch präglas av perioder med hög arbetsbelastning vilket kan resultera i både psykisk och fysisk ohälsa. Vi jobbar ofta mot skarpa deadlines vilket kan skapa stressiga situationer. Vi förebygger fysiska arbetsskador genom ergonomiska kontorsmöbler, möjlighet till särskilda hjälpmedel och sjukvårdsförsäkring. Den psykiska hälsan främjar vi genom flexibla arbetstider, möjlighet till motion på arbetstid och samtalsstöd från psykolog. Utöver det utjämnar vi arbetsbelastningen genom att utföra vissa arbetsmoment under lågsäsong för att minska arbetsbördan under högsäsong. Vidare har vi tagit fram tekniska lösningar för att automatisera administrativa uppgifter och därmed minska graden av ostimulerande arbete för våra medarbetare.

Vi främjar jämställdhet genom att årligen mäta och följa upp eventuella löneskillnader mellan könen. Vi erbjuder flexibilitet i arbetet för att göra det möjligt att kombinera karriär med familjeliv. Gällande ojämlikhet kopplat till andra diskrimineringsgrunder än kön behöver vi se över hur vi med hjälp av rekrytering och kommunikation kan öka mångfalden i vårt team.

Om vi inte håller oss uppdaterade på hur ekonomisk tillväxt hänger ihop med hållbarhet eller om vi inte lyckas förmedla det till våra kunder föreligger risken att dem förlorar sin konkurrenskraft vilket i sin tur kan försvaga det svenska näringslivet, som har en central roll i omställningen till ett hållbar samhälle och uppfyllandet av Agenda 2030. Vi förebygger risken genom att utbilda våra revisorer i hållbarhet och genom att erbjuda seminarier och guider till våra kunder.

Som revisorer är det vår uppgift att granska och kvalitetssäkra den information som bolag lämnar. Om vi brister i vår plikt föreligger risken att vi och våra kunder bryter mot lagar och regler samt att intressenter förses med icke tillförlitlig information. Det i sin tur kan resultera i att icke hållbara företag främjas och motverka fredliga och inkluderande samhällen. Vi förebygger risken genom tydliga policies och regelbunden kompetensutveckling.

Styrning och policys

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Ledningen har gjort väsentlighetsanalysen tillsammans med externa konsulter från PURE ACT. Ledningen leder hållbarhetsarbetet och ansvarar för mål och uppföljning inom de olika sak- och väsentlighetsområdena. Vi har policys och styrdokument för arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald, antikorruption och resor. Våra policys uppdateras regelbundet och utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare.

Upplysningar om anti-korruption

Se Samhälle.

Upplysningar om miljö

Se Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyrning, Utsläpp & transport och Övrig hållbarhet.

Upplysningar om mänskliga rättigheter

Se Jämställdhet & mångfald.

Upplysningar om personalrelaterade frågor

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald och Samhälle.

Upplysningar om sociala förhållanden

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald och Samhälle.