



# Hållbarhetsrapport

2025



## Innehållsförteckning

Introduktion .....	3
1. Avensia som arbetsgivare.....	4
2. Vår miljöpåverkan .....	11
3. En ansvarsfull verksamhet .....	13
4. Vägen framåt .....	14
GRI index.....	15



## Introduktion

Styrelsen i Avensia har det övergripande ansvaret för bolagets hållbarhetsarbete, medan ledningen ansvarar för genomförandet av det operativa arbetet inom de hållbarhetsområden som bedöms vara väsentliga. Ledningen säkerställer även att det löpande arbetet bedrivs i enlighet med interna styrdokument samt tillämpliga externa regelverk. Avensias hållbarhetsarbete redovisas i enlighet med Global Reporting Initiative (GRI) Universal Standards 2021 samt Årsredovisningslagen. Denna hållbarhetsrapport avser räkenskapsåret 2025 och omfattar samtliga juridiska enheter inom Avensia AB-koncernen.

Avensias mest betydande hållbarhetsfrågor identifierades år 2020 med utgångspunkt i de globala mål för hållbar utveckling som bedömdes vara mest relevanta för verksamheten. Identifieringen genomfördes genom workshops med ett tiotal medarbetare från olika delar av bolaget. I arbetet beaktades perspektiv från Avensias centrala intressentgrupper, däribland medarbetare, kunder, kunders kunder, samarbetspartners, aktieägare samt samhället i stort.

De områden som fanns vara mest relevanta, var följande;

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

Dessa områden har därefter samlats i tre övergripande fokusområden:

- ✓ Avensia som arbetsgivare
- ✓ Vår miljöpåverkan
- ✓ En ansvarsfull verksamhet

Fokusområdena är kopplade till FN:s globala mål 5 (Jämställdhet), mål 8 (Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt) samt mål 16 (Fredliga och inkluderande samhällen). Det är inom dessa målområden Avensia bedömer att bolaget har störst möjlighet att bidra till en hållbar utveckling.

# 1. Avensia som arbetsgivare

## 1.1 Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Avensias medarbetare är bolagets viktigaste tillgång. Deras samlade kompetens, engagemang och välbefinnande är avgörande för verksamhetens framgång och utgör ett prioriterat område för Avensia. Genom att aktivt arbeta för goda förutsättningar för våra medarbetares hälsa och trivsel skapar vi en stabil grund för en hållbar och långsiktigt framgångsrik verksamhet. Per december 2025 uppgår medelantalet anställda inom Avensia till totalt 289 personer, fördelade på fem länder (se tabell 1.1 nedan).

**Tabell 1.1 - Avensias anställda fördelade på geografi**

	2025	2024
Sverige (fördelat på 7 kontor)	226	226
Norge	8	10
Fillipinerna	52	59
USA	1	1
UK	2	2

Avensia kännetecknas av en bred mångfald avseende kompetenser, erfarenhetsnivåer, kön, ålder och roller. Den största yrkeskategorin utgörs av utvecklare, följt av projektledare samt roller inom bland annat systemarkitektur, strategisk rådgivning och affärsanalys.

Bolaget har identifierat ett antal risker som kan påverka medarbetarnas välmående negativt. Dessa omfattar bland annat upplevelser av otillräcklig kompetens inom det egna arbetsområdet, bristande effektivitet i arbetssätt, otydliga eller föränderliga tidsramar i relation till projektens omfattning, långvarigt stillasittande arbete samt distansarbete som kan medföra en effekt på samhörighet och effektivitet. Sammantaget kan dessa faktorer påverka såväl engagemang och stressnivåer som den generella hälsan hos medarbetarna.

För att förebygga och reducera identifierade risker bedriver Avensia ett strukturerat och långsiktigt arbete som syftar till att säkerställa kontinuitet i projektleveranser, möjliggöra effektiv resursplanering och begränsa antalet parallella uppdrag. Arbetet omfattar även åtgärder för att främja kontinuerlig kunskapsöverföring samt tydliga och väldefinierade processer för överlämningar mellan ansvariga organisatoriska enheter.

Utöver dessa insatser arbetar Avensia aktivt för att stärka gemenskap och tillhörighet inom organisationen genom återkommande sociala aktiviteter och interna evenemang. Bolaget möjliggör även resor och fysiska möten mellan medarbetare i syfte att skapa bättre förutsättningar för samarbete, erfarenhetsutbyte och gemensamt arbete över organisatoriska och geografiska gränser.

Effekten av vidtagna åtgärder följs upp genom ett antal nyckeltal, vilka redovisas i tabell 1.2.


**Tabell 1.2 - Mätområden arbetsmiljö, säkerhet och hälsa**

	2025	2024	Kommentarer
Personalomsättning	6,8 %	6,8 %	Avser frivillig personalomsättning
Sjukfrånvaro (korta och långa)	3,6 %	3,7 %	% räknat på antalet registrerade sjuktimmar genom totalt antal registrerade timmar
Långtidssjukskrivna	12 st	12 st	Avser >90 dagars sammanhängande sjukfrånvaro och inbegriper både arbetsrelaterad och icke-arbetsrelaterad orsak
Antal arbetsrelaterade sjukdomar	4 st	3 st	Med utgångspunkt från symptom i sjukintyg
Resultat Nöjd-medarbetar-index (skala 1-4)	3,41	3,40	Svarsfrekvens: 95% (jämfört med 98 % 2024)
Medarbetare med löpande chefssamtal	97 %	97 %	Utfallet påverkas av svarsfrekvensen
Medarbetare med utvecklingssamtal	91 %	88 %	Utfallet påverkas av svarsfrekvensen samt att anställda som börjar efter utvecklingssamtalen är slutförda inte omfattas av dokumenterade planer
Nyanställda som får onboarding	100 %	100 %	Enligt upprättade Avensia rutiner
Working From Home Benefit: 15 000/6 000kr per anställd för hemarbetsplats	11 %*	N/A	Återinfördes hösten 2025 med differentierade nivåer *procent av totalt antal anställda som har valt att göra inköp
Utnyttjade friskvårdsbidrag	84 %	76 %	Gäller enbart anställda i Sverige, andel som nyttjat bidraget i förhållande till totala antalet anställda

För att säkerställa att frågor kopplade till arbetsmiljö, hälsa och säkerhet ges hög prioritet tillhandahåller Avensia digitala personalhandböcker som är tillgängliga för samtliga anställda i de länder där bolaget är verksamt. I Sverige och Filippinerna finns därutöver fastställda arbetsmiljöpolicies samt ett systematiskt arbetsmiljöarbete, där skyddsombud under året samarbetar nära med ansvariga företrädare inom Avensia.

Arbetet med att främja såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön är en återkommande punkt i Avensias chefsforum, Avensia Leadership Forum, där samtliga chefer regelbundet samlas för att bland annat diskutera frågor som rör hälsa, säkerhet och välbefinnande. Som ett komplement till detta genomför Avensia löpande insatser för kunskaps- och informationsdelning till medarbetare globalt genom digitala seminarier och webinarier. Under 2025 var fokus särskilt riktat mot mångfald och inkludering, där medarbetarna även fick ta del av erfarenheter från egna kollegor.

Avensia genomför årligen en medarbetarundersökning, Barometern, som syftar till att fånga medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljö och välbefinnande. Resultatet för 2025 visar ett stabilt resultat vilket var positivt då året har inneburit en osäker marknad och personalförändringar. Denna stabilitet bedöms vara ett resultat av en ökad trygghet i organisationen i kombination med ett fortsatt fokus på medarbetarnas engagemang och välmående. Ledningen ser detta som ett steg i rätt riktning och följer fortsatt utvecklingen noggrant. Resultaten från Barometern används även som underlag



för att identifiera prioriterade utvecklingsområden inför kommande år. I vissa arbetsteam genomförs även månadsvisa pulsmätningar som bland annat fokuserar på övergripande arbetstillfredsställelse, stress och arbetsbelastning, samarbete och teamkultur samt delaktighet och uppskattning. Syftet är att på löpande basis kunna fånga upp måendet och engagemang för att motverka risker i arbetet och behålla trivsel och engagemang.

Samtliga nyanställda får i samband med onboarding en genomgång av Avensias arbetsmiljöarbete, inklusive en introduktion till identifierade risker och hur dessa hanteras. Nya chefer erhåller därtill en chefsinriktad onboarding samt utbildning i tillämplig arbetsmiljölagstiftning för respektive land. I Sverige finns även en etablerad delegationsordning för arbetsmiljöansvar.

## Hybridarbete och ergonomi

Avensia tillämpar en flexibel arbetsmodell där arbete från kontoret kombineras med möjligheten till distansarbete. Detta hybridupplägg syftar till att skapa goda förutsättningar för medarbetarnas välbefinnande och ger samtidigt stor frihet att själv välja arbetsplats utifrån individuella behov och arbetsuppgifter. För att värna om företagskultur, samhörighet och samarbete uppmuntras medarbetare att arbeta från kontoret minst en dag per vecka och delta i ett smörgåsbord av sociala evenemang som anordnas.

Under 2023 genomfördes flera anpassningar av Avensias kontor för att bättre stödja ett hybridbaserat arbetssätt. Arbetet har sedan dess fokuserat på att följa upp och optimera kontorens nyttjandegrad. Resultaten från medarbetarundersökningen visar på en hög uppskattning av såväl kontorsmiljöerna som den flexibilitet som hybridmodellen erbjuder. Kontoren är utformade för att möta dagens flexibla arbetsformer, med ökade möjligheter till samarbete genom sociala ytor samt mindre mötesrum anpassade för digitala möten. Ergonomiska lösningar är integrerade i utformningen av lokalerna för att förebygga arbetsrelaterade besvär och främja ett långsiktigt välbefinnande.

Som ett led i hybridmodellen har Avensia även återinfört ett bidrag för att möjliggöra en ergonomiskt anpassad arbetsplats i hemmet. Detta kompletterar de ergonomiska satsningarna på kontoren och syftar till att minska risken för belastningsskador vid distansarbete. Därutöver erbjuder Avensia ett friskvårdsbidrag motsvarande maximalt 5 000kr per anställd och år (se detaljer i tabell 1.2). Utöver detta arrangeras olika typer av sport- och friskvårdsaktiviteter, både på och utanför kontoren, i syfte att främja hälsa, engagemang och gemenskap.

Chefer inom Avensia erhåller även utbildning i hur tillgängliga stödinsatser kan användas för att förebygga ohälsa. Detta omfattar bland annat tillgång till företagshälsovård, utökad samtalsstöd för medarbetare samt hur möta behov hos våra anställda med olika funktionsnedsättningar.

## 1.2 Arbetsvillkor

Avensias arbetsvillkor vilar på tre övergripande grundpelare. Dessa utgörs av trygga och säkra anställningsförhållanden, konkurrenskraftig ersättning i form av löner och förmåner samt goda förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling. Tillsammans syftar dessa områden till att skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor för bolagets medarbetare.

Bolagets arbete inom området arbetsvillkor följs upp och utvärderas löpande, vilket redovisas genom relevanta nyckeltal i tabell 1.3 nedan.

**Tabell 1.3 - mätområden arbetsvillkor**

	2025	2024	Kommentar
Lika lön, lika arbete (Sverige), median	Kvinnor: 690tkr Män: 745tkr	Kvinnor 600tkr Män: 782tkr	From 2025 rapporteras lika lön i medeltal istället för median för att följa standard i lönetransparensdirektivet
Tid för kompetensutveckling*	21 830 tim	39 908 tim	

\*Avensia anställda utvecklar främst sin kompetens genom att lära sig jobbet i projekten, vilket betyder att övrig kompetensutveckling är särskilt fokuserad på ett specifikt ämne. En lägre rekryteringstakt har vidare inneburit att antalet onboarding-timmar som ingår i kompetensutveckling per definition har minskat.

### Grundläggande och trygga arbetsvillkor

De grundläggande arbetsvillkoren inom Avensia regleras genom bolagets uppförandekod (Code of Conduct) samt de kärnvärden som genomsyrar hela verksamheten. Uppförandekoden tar sin utgångspunkt i internationellt erkända principer och ramverk, däribland FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter samt om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, Internationella arbetsorganisationens (ILO) åtta kärnkonventioner samt FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Avensias kärnvärden – Care for real, Mastermind Synergy, Dare bigger och Be in it to win it – fungerar som vägledande riktlinjer i det dagliga arbetet och utgör en central del av bolagets kultur, förhållningssätt och beslutsfattande.

Samtliga medarbetare inom Avensia har rätt till skriftliga anställningsavtal som är utformade på ett språk de behärskar. Bolaget säkerställer även att anställda har möjlighet att organisera sig och delta i kollektiva förhandlingar i enlighet med gällande lagstiftning. Medarbetarinflytande tillvaratas bland annat genom skyddsombud, vilka samverkar med arbetsgivaren i arbetsmiljögrupper samt inom arbetet med jämställdhet och likabehandling.

## Löner och förmåner

Avensia arbetar aktivt för att säkerställa principen om lika lön för lika arbete. Detta sker genom återkommande och strukturerade granskningar av lönesättningen, vilka genomförs årligen. Kriterierna för lönejusteringar är tydligt fastställda, transparenta och tillämpas konsekvent inom hela organisationen. Löneprocessen omfattar flera moment där kalibrering sker mellan yrkeskategorier och kön för att säkerställa en rättvis och jämförbar lönesättning. Arbetet stöds ytterligare av den årliga lönekartläggningen, vars syfte är att identifiera eventuella osakliga löneskillnader och ligga till grund för nödvändiga åtgärder.

De genomförda granskningarna under de senaste åren har inte påvisat några osakliga löneskillnader kopplade till kön eller ålder. Eventuella variationer som identifierats har i stället kunnat härledas till faktorer såsom förändringar på arbetsmarknaden samt individuella prestationer och utveckling över tid samt geografiska skillnader kopplade till olikheter i levnadsomkostnader.

Förmåner på Avensia arbetas fram med utgångspunkten att vara så globala som möjligt men samtidigt lokalt anpassade i den mån de behöver vara det. Ett sådant exempel är personalcyklar som infördes under 2025 för anställda i Sverige. I samband med införandet arbetades det också fram en plan för anställda i Norge, men villkoren kommer skilja sig åt på grund av legala krav. I Filippinerna lämpar sig inte denna förmån på grund av infrastrukturskäl. Under 2025 valde Avensia att återinföra Distansarbetsplatsförmånen, dvs möjlighet för alla anställda inom koncernen att utrusta en arbetsplats hemma. Syftet är att som arbetsgivare ta ansvar för ergonomin även hemma eftersom koncernen erbjuder flexibel arbetsplacering.

## Kompetensutveckling

I en omvärld som präglas av snabb förändring är kontinuerlig utveckling av medarbetarnas kompetens och färdigheter en förutsättning för långsiktig konkurrenskraft. Erfarenhetsutbyte, lärande i det dagliga arbetet och strukturerad kompetensutveckling utgör därför centrala delar av Avensias strategi. Samtliga medarbetare har årligen avsatt tid för kompetensutveckling, och för utvecklare erbjuds därutöver möjlighet att genomföra relevanta certifieringar. Dessa certifieringar stöds genom tillgång till studieresurser och kompletteras med monetära lönepåslag vid godkända resultat.

Avensia arbetar även aktivt för att främja kunskapsdelning genom interna forum och nätverk, där medarbetare ges möjlighet att dela erfarenheter och lärdomar från kunduppdrag. Syftet är att stärka den samlade kompetensen inom organisationen och skapa förutsättningar för kontinuerligt lärande. Antalet genomförda timmar för kompetensutveckling under året redovisas i tabell 1.3.

## 1.3 Jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering

Avensia utgår från övertygelsen att mångfald, jämställdhet och inkludering är avgörande för att skapa en innovativ, dynamisk och utvecklande arbetsmiljö som bidrar till bolagets långsiktiga framgång. Arbetet inom dessa områden vilar på företagets Uppförandekod samt Likabehandlingspolicy, vilka utgör grundläggande styrdokument. Att verka i en internationell och mångkulturell organisation medför samtidigt vissa utmaningar, exempelvis kopplade till arbetskultur och språk. Dessa är identifierade och hanteras genom riktade insatser och aktiviteter, vilka beskrivs nedan.

Sedan hösten 2019 har samtliga nyanställda tagit del av relevanta styrdokument inom ramen för onboardingprocessen. Detta säkerställer att alla medarbetare får en gemensam förståelse för hur situationer som rör diskriminering, trakasserier eller annat olämpligt beteende ska hanteras – oavsett om de själva eller kollegor berörs. För befintliga medarbetare finns motsvarande information lättillgänglig i personalhandboken, där Avensias nolltolerans mot diskriminering och trakasserier tydligt framgår. Dessa frågor följs upp i den årliga medarbetarundersökningen, Barometern, och vid behov vidtas åtgärder i enlighet med fastställd handlingsplan.

Som en del av onboardingprocessen ingår även en interkulturell introduktionsmodul som syftar till att underlätta inträdet i Avensias arbetskultur och främja förståelse mellan olika kulturella perspektiv. För att ytterligare stödja en inkluderande arbetsmiljö på global nivå används engelska som koncernspråk.

Inom områdena jämställdhet, mångfald och icke-diskriminering följer Avensia i nuläget främst köns- och åldersfördelning, vilka mäts och rapporteras. Dessa nyckeltal redovisas i tabell 1.4 nedan.

**Tabell 1.4 - ålder och könsfördelning inom bolaget**

% fördelning av kön	2025		2024	
	Kvinnor %	Män %	Kvinnor %	Män %
Styrelse	20	80	20	80
Ledningsgrupp	40	60	33	67
Övriga medarbetare	30	70	30	70

% fördelning per ålderskategori	2025			2024		
	<30	31-50	>51	<30	31-50	>51
Styrelse	0	0	100	0	0	100
Ledningsgrupp	0	80	20	0	67	33
Övriga medarbetare	8	77	16	16	71	13

## Rekrytering

En jämställd och inkluderande arbetsmiljö är ett prioriterat mål för Avensia, där rekryteringsprocessen utgör ett centralt verktyg i detta arbete. Bolaget tillämpar en standardiserad och strukturerad rekryteringsprocess som syftar till att säkerställa att samtliga kandidater bedöms på likvärdiga grunder, med kompetens och erfarenhet som huvudsakliga urvalskriterier. För att minska risken för subjektiva bedömningar och ojämlikhet i urvalsprocessen involveras flera interna representanter som genomgått relevant intern utbildning inom rekrytering och likabehandling.

Genom denna struktur säkerställs att alla kandidater ges samma förutsättningar att utvärderas, oberoende av kön, etnisk tillhörighet, ålder, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller könsidentitet. Vid fall där kandidater bedöms ha likvärdiga kvalifikationer kan hänsyn tas till behovet av att stärka balansen inom organisationen. Inom flera av Avensias yrkesområden råder en begränsad tillgång på kvalificerad kompetens, vilket innebär att bolaget bedriver rekrytering till sina kontor internationellt. Detta bidrar både till att säkerställa rätt kompetens och till att öka mångfalden inom organisationen.



## 2. Vår miljöpåverkan

Avensias miljöpåverkan härrör främst från tjänsteresor, energianvändningen i våra kontor samt de utsläpp som uppkommer i våra kunders verksamheter. På längre sikt är det rimligt att sätta upp konkreta mål för utsläppsminskningar som verksamheten kan arbeta mot.

### 2.1 Tjänsteresor

Avensia tillämpar en flexibel arbetsmodell som möjliggör distansarbete, vilket bidrar till att minska medarbetares resande till och från arbetsplatsen. Våra kontor är placerade i nära anslutning till goda kollektivtrafikförbindelser för att underlätta hållbara resor både till kontor och möjliga kunduppdrag. Vid längre tjänsteresor tillämpar vi en "train-first policy", där tåg prioriteras framför flyg för att minska klimatpåverkan.

**Tabell 2.1 – Data för resor i tjänsten**

Källa	Antal		Enhet	kg Co2e	
	2025	2024		2025	2024
Hotell	876	821	nätter	36 245	36 781
Flyg	803 282	923 202	km	205 353	231 011
Bil	45 300	45 830	km	9 513	9 624
Tåg	217 199	238 905	km	7 383	8 120

Vårt resande 2025 har på en totalnivå minskat mot föregående år. Under 2024 såg vi en ökning vilket hänförde sig till att interna resor begränsades kraftigt under året innan som en del av ett besparingsprogram. När dessa restriktioner lättades under 2024 ökade resandet igen. Under 2025 kan vi dock se en viss minskning, och resandet har därmed stabiliserats efter den uppgång som följde efter besparingsperioden. Vi har fortsatt ett tydligt fokus på både miljö- och kostnadsmedvetenhet i vårt resande. Samtidigt ser vi ett värde i fysiska möten för att stärka samarbetet mellan kollegor.

## 2.2 Energiförbrukning

En annan del där vår verksamhet påverkar miljön är energianvändningen på våra kontor, främst genom elförbrukning, uppvärmning och kylning. På de kontor som vi själva ansvarar för strävar vi efter att all energi som används ska vara förnybar. Av våra totalt sex egna kontor har två kunnat uppvisa miljöcertifikat som styrker användning av förnybar energi. För de övriga kontoren saknas ännu detta, vilket är något vi avser att sträva mot framöver. Inom koncernen finns också kontor i form av kontorshotell där vi hyr enskilda rum. Dessa är mindre till ytan och ger oss begränsade möjligheter att påverka vilken typ av energi som används.

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

Kontor	2025		2024	
	kwh	kg Co2e <sup>1)</sup>	kwh	kg Co2e <sup>1)</sup>
Cebu*	32 750	2 538	38 850	2 915
Chicago**	1 711	133	1 630	122
Göteborg*	37 688	2 921	36 281	2 722
Helsingborg*	122 321	9 479	164 019	12 306
Karlstad**	10 264	795	9 779	734
London**	3 421	265	3 260	245
Lund*	94 409	7 316	99 739	7 483
Malmö*	76 495	5 928	75 540	5 668
Oslo**	13 685	1 060	14 668	1 101
Stockholm*	42 000	3 255	41 651	3 125
Umeå**	3 421	265	3 260	245
<b>Totalt</b>	<b>438 165</b>	<b>33 954</b>	<b>488 676</b>	<b>36 664</b>

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 93% av bolagets totala energianvändning

## 3. En ansvarsfull verksamhet

För att bedriva ett hållbart företagande behöver vi agera ansvarsfullt i alla delar av vår verksamhet. Det omfattar även det ekosystem vi är en del av, där skäligen arbetsvillkor och respekt för mänskliga rättigheter är grundläggande. Detta är avgörande för att kontinuerligt behålla förtroendet från våra viktigaste intressenter – våra medarbetare och våra kunder. De huvudsakliga riskerna inom detta område rör framför allt korruption samt säker hantering av data.

### 3.1 Anti-korruption

Avensias uppförandekod (Code of Conduct) vägleder hur vi agerar gentemot våra intressenter. Sedan hösten 2019 undertecknar alla nyanställda och bekräftar att de följer uppförandekoden. Den ingår även som en del i våra avtal med kunder och partners. Dokumentet har dessutom presenterats för och godkänts av Avensias styrelse.

Våra interna processer och arbetssätt är utformade för att minska risken för ekonomiska oegentligheter. Dessa rutiner granskas årligen av våra revisorer. Inom bolaget förekommer inte någon kontanthantering mot kund utan enbart en begränsad kontanthantering för inköp i ett av våra dotterbolag.

Sedan 2021 har bolaget en visselblåsarfunktion i samarbete med KPMG, i linje med det EU-direktiv som antogs 2019 och som infördes i svensk lagstiftning 2022. Sedan funktionen etablerades har inga ärenden rapporterats

**Tabell 3.1 – mätpunkter vad gäller anti-korruption**

	2025	2024
Anställda som undertecknat Uppförandekoden	100%	100%
Rapporterade incidenter i visselblåsarkanalerna	Inga	Inga

## 3.2 IT-säkerhet och kundintegritet

Under pandemiåren 2020–2021 etablerades ett mer distribuerat arbetssätt på Avensia, vilket sedan dess har blivit det nya normalläget. Många medarbetare fördelar sin arbetstid mellan hemmet och kontoret. Samma utveckling syns i våra kundkontakter – även om fysiska möten har återupptagits sker en stor del av dialogen fortsatt digitalt. Samtidigt behöver vi säkerställa att de lösningar, tjänster och system vi levererar möter kundernas behov, där särskild hänsyn tas till både säkerhet och skyddet av personlig integritet.

Under 2025 identifierade vi inga säkerhetsincidenter som direkt påverkat operativ drift, verksamhet, projekt eller våra kunder i jämförelse med en incident 2024 (beskriven i förra årets hållbarhetsrapport). Vi fortsätter vidtaga nödvändiga åtgärder för att stärka våra säkerhetsrutiner och förebygga händelser i framtiden.

Avensia har likt föregående år fortsatt arbetet kring effektivitet, integritet och informationssäkerhet med bland annat 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
<b>Generella Upplysningar</b>	
<b>1. Bolaget och rapporteringsrutiner</b>	
2-1 Organisationsdetaljer	Avensia AB Lund, Sverige s. 6 i Årsredovisning 2025
2-2 Enheter som ingår i hållbarhetsredovisningen	Samtliga bolag inom koncernen
2-3 Redovisningsperiod och kontaktuppgifter	Kalenderår 2025 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
<b>2. Aktiviteter och anställda</b>	
2-6 Aktiviteter, värdekedja samt andra relevanta affärsrelationer	s. 7-9 i Årsredovisning 2025
2-7 Anställda	s. 5 i Hållbarhetsrapport 2025
2-8 Underkonsulter	Data finns men inte redovisat
<b>3. Styrning</b>	
2-9 Bolagsstyrning, inkl. kommittéer	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2025 samt s. 3 i Hållbarhetsrapport 2025
2-10 Nominering av styrelsen	s. 5-6 i Bolagsstyrningsrapport 2025
2-11 Styrelseordförande	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2025
2-12 Styrelsens arbetssätt	s. 5 i Bolagsstyrningsrapport 2025
2-13 Delegering av ansvar för hållbarhetsarbetet	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2025
2-14 Styrelsens roll i hållbarhetsrapportering	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2025
2-15 Intressekonflikter	Inga konstaterade
2-16 Kommunikation av kritiska ärenden till styrelsen	s. 13 i Hållbarhetsrapport 2025
2-17 Kollektiv kunskap om hållbarhet i styrelsen	Sker ingen systematisk fort-/utbildning
2-18 Utvärdering av styrelsens hållbarhetsarbete	s. 6 i Bolagsstyrningsrapport 2025
2-19 Ersättningspolicy för styrelse och ledning	s. 6-7 i Bolagsstyrningsrapport 2025 och s. 52-53 i Årsredovisning 2025
2-20 Process för att fastställa ersättning till styrelse och ledning	s. 4 och 6 i Bolagsstyrningsrapport 2025
2-21 Kompensationsratio	Ingen beräkning finns
<b>4. Strategi, policies och rutiner</b>	
2-22 Uttalande om strategi för hållbarhet	s. 15 i Årsredovisning 2025
2-23 Policy avseende hållbart företagande	s. 13 i Hållbarhetsrapport 2025

Uppllysning	Kommentar
2-24 Implementering och integrering av policy för hållbart företagande	s. 13-14 i Hållbarhetsrapport 2025
2-25 Processer för att återställa negativ påverkan som koncernen orsakat	s. 13 i Hållbarhetsrapport 2025
2-26 Mekanismer för rådgivning och lyfta kritiska ärenden	s. 13 i Hållbarhetsrapport 2025
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 2025
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 2025
3-2 Förteckning över materiella hållbarhetsfrågor	s. 3 i Hållbarhetsrapport 2025

### 205: Affärsetik / antikorrupktion

3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 13 i Hållbarhetsrapport 2025
205-2 Andel anställda som fått del av Uppförandekoden	s. 13 i Hållbarhetsrapport 2025

### 305: Växthusgasutsläpp

3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 11 i Hållbarhetsrapport 2025
305-3 Övriga relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser	s. 12 i Hållbarhetsrapport 2025

### 403: Arbetsmiljö

3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 4-5 i Hållbarhetsrapport 2025
403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2025
403-2 Identifikation av faror och risker	s. 4 i Hållbarhetsrapport 2025
403-3 Service inom hälsa	s. 4-6 i Hållbarhetsrapport 2025
403-4 Inflytande och kommunikation avseende hälsa och säkerhet	s. 4-6 i Hållbarhetsrapport 2025
403-5 Utbildning inom hälsa och säkerhet	s. 4-6 i Hållbarhetsrapport 2025

Uppllysning	Kommentar
403-6 Främjande av hälsa	s. 4-6 i Hållbarhetsrapport 2025
403-7 Förebyggande åtgärder inom hälsa och säkerhet direkt länkat till affärsrelationer	
403-9 Arbetsrelaterad sjukdom	s. 4-6 i Hållbarhetsrapport 2025
<b>405: Mångfald och jämställdhet</b>	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 4, 9 i Hållbarhetsrapport 2025
405-1 Mångfald redovisat för ledande befattningar	s. 9 i Hållbarhetsrapport 2025
<b>418: Kundintegritet</b>	
3-3 Hållbarhetsstyrning	s. 3, 13 i Hållbarhetsrapport 2025
418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	s. 13 i Hållbarhetsrapport 2025

För mer information, kontakta oss på  
[info@avensia.com](mailto:info@avensia.com)



**avensia**  
For Winners in Modern Commerce