

A scenic landscape featuring a person sitting on a rocky outcrop overlooking a fjord and mountains. The person is small in the frame, emphasizing the vastness of the natural environment. The mountains are layered, with some snow patches on the higher peaks. The water in the fjord is calm and reflects the surrounding greenery and rock.

Hållbarhetsrapport 2023

avonova

Om den här rapporten

Det här är vår årliga rapport som sammanfattar Avonovas hållbarhetsarbete för 2023. Rapporten utvärderar vår prestation inom väsentliga ESG-områden och vårt bidrag till FNs globala mål för hållbar utveckling (SDG).

Den beskriver även betydelsen av ESG inom vår bransch, samt Avonovas fokus på social hållbarhet, S:et i ESG.

Årets hållbarhetsrapport har en uppdaterad struktur enligt den europeiska standarden för hållbarhetsrapportering (ESRS). Informationen är uppdelad i följande delar: Generell information, Miljö, Socialt ansvar och Ägarstyrning.

Rapporten uppdateras årligen för att följa koncernens framsteg och hålla oss som företag fokuserade på vårt uppdrag – att skapa hållbara arbetsplatser för samhället i stort.

Innehåll

Generell information

5. Om oss
6. Vår syn på hållbarhet
7. Avonova 27 – en strategi för hållbarhet
8. Vår process för värdeskapande
9. Väsentliga ESG-frågor
10. Bidrag till FNs globala hållbarhetsmål (SDG)

Miljö

13. Klimat- och miljöåtgärder
14. Klimat- och miljöåtgärder med hjälp av digitalisering

Socialt ansvar

16. Arbetsvillkor och Hälsa & Säkerhet
17. Exempel: Positiv impact i Sverige
18. People first strategi

Ägarstyrning

20. Hantering av leverantörskedjan
21. Företagskultur
22. Ansvarsfullt företagande
23. ESG KPI-översikt

Generell information

- 5. Om oss
- 6. Vår syn på hållbarhet
- 7. Avonova 27 – en strategi för hållbarhet
- 8. Vår process för värdeskapande
- 9. Väsentliga ESG-frågor
- 10. Bidrag till FNs globala mål (SDG)



Om oss

Avonova är den största leverantören av företagshälsovård i Norden, med ledande positioner i både Norge och Sverige.

Företagshälsovård och arbetsmiljö

Att främja säkra, trygga och hållbara arbetsmiljöer är kärnan i vårt arbete. Vi erbjuder våra kunder lagstadgad företagshälsovård och systematiskt arbetsmiljöarbete inom hälsa, säkerhet och miljö (HMS).

Baserat på data och insikter ger vi råd om vilka åtgärder som behövs för en mer hållbar arbetsmiljö. Vi erbjuder också kundutbildning och kurser inom områden som hälsa, säkerhet, miljö, ledarskapsutveckling, balans mellan arbete och privatliv samt psykisk hälsa.

Vi servar över 2 miljoner människor

Som den största leverantören av företagshälsovård i Norden har vi en viktig roll i att främja hälsosamma och hållbara arbetsplatser. Med nästan 10 500 kunder, servar Avonova totalt 2,2 miljoner människor med företagshälsovård.

Vårt fokus ligger på att skapa bestående resultat genom att identifiera grundorsaker och att sedan erbjuda långsiktiga lösningar. Lösningar som leder till mer hållbara arbetsförhållanden och friskare medarbetare. På så sätt bidrar vi indirekt till samhället genom att minska kostnaderna som är förknippade med arbetsrelaterade hälsoproblem.

Vårt bidrag

Vårt övergripande uppdrag är att skapa hållbara arbetsplatser, både för våra kunder och för samhället i stort.

Vi vill också förnya och vidareutveckla vår bransch, företagshälsovården. Det gör vi genom nya digitala processer och system, och med förbättrad dataanalys och insikter. Genom det bidrar vi till friskare medarbetare, framgångsrika och konkurrenskraftiga företag samt hållbara arbetsplatser över hela Norden.



125

hälsocenter i Sverige och Norge samt online

10 500

kunder i Norden

2.2 miljoner

människor tar del av våra tjänster

1 200

specialister inom företagshälsovård

1 480

NOKm i omsättning

Vår syn på hållbarhet

Medvetenheten kring fysisk och psykisk hälsa och hållbara arbetsplatser ökar, och många företag lyfter upp social hållbarhet på agendan. Vi möter den efterfrågan genom att bidra till friskare medarbetare och värde för samhället i stort.

S:et i ESG

Vårt uppdrag är att bygga hållbara arbetsplatser. En stor del av vårt ESG-arbete är därför inriktat på social hållbarhet, dvs S:et i ESG. Genom våra tjänster till kunder och deras anställda spelar vi en viktig roll i vår bransch och för dess bidrag till social hållbarhet.

COVID-19-pandemin lyfte fram behovet av säkra arbetsmiljöer och ökade medvetenheten om psykisk ohälsa. Det är något som kommer att fortsätta vara viktigt under de kommande åren.

Kundernas förändrade behov

Vi förväntar oss ett förändrat behov hos våra kunder, med ett ökat fokus på att man vill vara en hållbar arbetsplats. Drivet

av EU:s förändrade regler för hållbarhetsrapportering, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), kommer företagen att behöva lägga mer vikt vid hållbarhet i sina affärsbeslut.

När organisationer nu förbereder sig för CSRD börjar de se fler affärsfördelar med den nya direktiven. Men det handlar inte bara om miljö och klimatförändringar, utan också om människor. Om ett hållbart arbetsliv. Om att förbättrad hälsa, engagemang och prestationer hos anställda, på sikt leder till ökade intäkter och bättre resultat.

Verkligt värdeskapande

Det är här Avonova skapar verkligt värde. När chefer och ledare väljer att ta med hållbarhet i sin strategiska affärsplan, då blir

en hållbar arbetsplats en viktig del av det. Att främja hälsa, tillfredsställelse och engagemang inom den egna arbetsstyrkan blir allt viktigare. Och att kontinuerligt erbjuda utbildningsmöjligheter likväl som en säker arbetsplats med hållbara arbetsvillkor, är också avgörande för att nå det målet.

Men att samla in data och rapportera enligt CSRD är bara början. Med rätt data samlar Avonova insikter och kartlägger medarbetares hälsa och välbefinnande. Vi ger råd till kunden om relevanta åtgärder och en plan framåt för en mer hållbar arbetsmiljö.

Vi skapar verkligt värde med friskare medarbetare, bättre resultat och fördelar för samhället i stort.



Avonova 27 – en strategi för hållbarhet

Avonova 27 är vår långsiktiga strategi mot framtidens företagshälsovård. En framtid där individen står ännu mer i centrum och där hälsa och välbefinnande blir mer tillgängligt, och mer personanpassat än någonsin tidigare. En framtid där digitalisering är nyckeln till bättre och effektivare vård, och en bättre och mer flexibel arbetsmiljö.

Vår strategi bygger på att skapa hållbara arbetsplatser utifrån två olika perspektiv: människor och företag.

Hållbart arbetsliv

Här är fokus på människor, och att säkerställa att våra kunders anställda är friska. Arbetsmiljön ska inte bara vara säker, utan även inkluderande och motiverande. Vi lyssnar, samlar insikter från data och ger råd. På det sättet förebygger vi skador, konflikter och stress, och det skapar värde för individen.

Hållbar arbetsmiljö

Det andra perspektivet handlar om hälsoekonomi. Vi vet att företag med en hållbar arbetsmiljö har friskare och mer engagerade medarbetare. De har färre sjukdagar och presterar bättre. Det skapar värde för företaget och i förlängningen för samhället i stort.

Att bygga hållbara arbetsplatser

Arbetsmiljö och socialt ansvar blir allt viktigare på hållbarhetsagendan. Det handlar inte längre enbart om klimatpåverkan. Nordiska företag behöver också bidra genom att ta hand om sina anställda.

Om fler företag väljer att fokusera på arbetsmiljö och förebyggande hälsoåtgärder kan vi tillsammans skapa mervärde för både företag och samhälle.

Men detta innebär att vi måste ta hänsyn till hela individen, inte bara den som är på jobbet mellan 8–17. Det handlar om att förstå medarbetarnas olika livsstadier och att arbeta för en sund balans mellan arbete och privatliv. På så sätt skapar vi inte bara bättre arbetsplatser utan även ett mer hållbart samhälle.



Vi skapar hållbara arbetsplatser
för hela samhället

Ett hållbart arbetsliv

Skapar värde för människor



En hållbar arbetsmiljö

Skapar värde för företaget



Sammanfattning av positiva effekter

- **Värde för människor**
- **Värde för företag**
- **Hållbara arbetsplatser**
- **Tillgänglig digital vård**
- **Mindre klimatpåverkan**

Vår process för värdeskapande

Vi fokuserar på att skapa bättre hälsa och välbefinnande för fler människor, och därigenom skapa värde för både våra kunder och samhället i stort.

Vi bygger hållbara arbetsplatser...

Bidrar till
bättre hälsa

Minskar kostnader för
samhället

Förbättrar företagens
hälsorelaterade resultat

...genom våra erbjudanden,



Arbetsmiljö

Utvärdering, utbildning, verktyg och coaching för ledare för att skapa förutsättningar för hälsosamma arbetsplatser.



Ledarskap och organisation

Onlineutbildning som täcker olika områden, som t.ex. ledarskap, chefsstöd och coaching.



Proaktiv hälsosupport

Utvärdering, utbildning och coaching för att hjälpa varje medarbetare att förbättra sin hälsa och motståndskraft.



Dataanalys och beslutsstöd

Insikter och råd om insatser för att skapa förbättring, inklusive webbportal och digital instrumentpanel.



Digitala lösningar

Digitala lösningar som kombinerar HR- och HSE-system, digitala leveranser och utvalda företagshälsovårdstjänster.

...samtidigt som vi fokuserar på våra viktigaste ESG-frågor

Klimat- &
miljöåtgärder

Arbetsförhållanden,
Hälsa & säkerhet

Påverkan av våra
tjänster

Hantering av
leverantörskedjan

Företagskultur

Datasäkerhet och
integritet

Vårt främsta värde och vår positiva påverkan skapas genom våra erbjudanden och de tjänster vi tillhandahåller kunder och deras medarbetare.

Vi stödjer detta med solida organisatoriska strukturer och ledningssystem för att minska risker och säkerställa effektivitet.

Processen för värdeskapande fokuserar på de mest väsentliga ESG-frågorna som är relevanta för Avonova och branschen.



Väsentliga ESG-frågor

Här specificerar vi de väsentliga ESG-frågor som är relevanta för Avonova och vår bransch. För att identifiera påverkan har vi använt hela värdekedjan, från leverantörer (uppströms) genom Avonovas egen verksamhet till kunder och slutanvändare (nedströms). Kategoriseringen av de viktiga frågorna baseras på ramarna för miljö, socialt ansvar och ägarstyrning.

Klimat och miljöåtgärder

Även om Avonova som företag inte verkar inom en sektor med höga växthusgas-utsläpp bidrar vi till utsläpp, främst genom vår uppströms värdekedja.

Arbetsförhållanden, Hälsa & Säkerhet

Våra anställda är avgörande för Avonovas framgång. Att skapa en positiv arbetsmiljö för att behålla och attrahera medarbetare är därför en av våra viktigaste ESG-frågor. Med Avonovas stora arbetsstyrka och de tjänster vi tillhandahåller är det också kritiskt att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsplats..

Påverkan av våra tjänster

Som den största leverantören av företags-hälsovård i Norden spelar Avonova en viktig roll för social hållbarhet. Att främja säkra, trygga och hållbara arbetsmiljöer är kärnan i vårt arbete. Vi gör vården mer tillgänglig och genom våra tjänster skapar vi långvariga effekter som hjälper kunder

att uppnå sina hållbarhetsmål. Därför är den positiva påverkan av våra tjänster en väsentlig ESG-fråga.

Hantering av leverantörskedjan

För att främja höga etiska standarder inom vår leverantörskedja kräver vi att våra leverantörer undertecknar och följer Avonovas uppförandekod för leverantörer.

Företagskultur

Avonovas stora arbetsstyrka gör det viktigt att etablera en god företagskultur för att minska risker relaterade till oetiskt affärsbeteende inom den egna verksamheten.

Datasäkerhet och integritet

Avonova hanterar stora mängder känslig kunddata, vilket gör det viktigt att ha omfattande processer och policys för att säkerställa datasäkerhet och integritet. Tydliga standarder och riktlinjer måste fastställas i samband med ett alltmer digitaliserat hälsovårdssystem.

	UPPSTRÖMS	VERKSAMHETEN	NEDSTRÖMS
Miljö			
Klimat	Klimatåtgärder		
Föroreningar			
Vatten och marina resurser			
Biologisk mångfald och ekosystem			
Resursanvändning och cirkulär ekonomi			
Socialt ansvar			
Egen arbetskraft		Arbetsförhållanden, Hälsa & Säkerhet	
Arbetare i leverantörskedjan			
Påverkade samhällen			
Konsumenter och slutanvändare			Påverkan av våra tjänster
Ägarstyrning			
Affärsbeteende	Hantering av leverantörskedjan	Företagskultur	Datasäkerhet och integritet

Bidrag till FN:s globala hållbarhetsmål (SDG)

Avonovas bidrag till FN:s globala mål för hållbar utveckling (SDG) har utvärderats med hjälp av IMP, Impact Management Project-konceptet. Det är en global metod baserad på fem dimensioner av påverkan:

- VAD är resultatet av företagets bidrag
- VILKA är de intressenter som upplever resultatet
- HUR MYCKET bidrar företaget till påverkan
- Vad är BIDRAGET i förhållande till vad som skulle ha skett ändå
- Vilka är RISKERNA för att resultatet blir annorlunda än förväntat

Affärsaktivitet / Påverkan	Relevant SDG och Impact KPI	VAD	VILKA	HUR MYCKET	BIDRAG	RISKER
<p>Säkra, hälsosamma och hållbara arbetsplatser</p>	 <p>Mål 3: God hälsa och välbefinnande för alla</p> <p>KPI 1: Totalt antal individer som får nytta av Avonovas tjänster (#miljoner)</p> 	<p>Avonova erbjuder företagshälsovård. Det hjälper kunder i Norden att säkerställa hälsosamma och hållbara arbetsplatser för sina anställda.</p>	<p>Avonova servar direkt sina kunders anställda, som ofta har behov av en hälsosammare och mer hållbar arbetsmiljö.</p> <p>Genom att främja mer hållbara arbetsmiljöer bidrar Avonova även indirekt med nytta för samhället genom att minska kostnader kopplade till arbetsrelaterade hälso-problem.</p>	<p>Med nästan 10 500 kunder och 2,2 miljoner personer som nyttjar våra tjänster bidrar Avonova till ökad hälsa och hållbara arbetsplatser.</p> <p>Avonova implementerar sina tjänster med fokus på att skapa långsiktiga effekter. Det gör vi genom att identifiera grundorsaker och erbjuda långsiktiga lösningar.</p>	<p>Som den största leverantören av företagshälsovård i Norden spelar Avonova en viktig roll.</p> <p>Utän Avonovas närvaro är det osannolikt att samma nivå av hälsosamma och hållbara arbetsplatser skulle uppnås i regionen.</p>	<p>Det finns flera risker kopplade till Avonovas påverkan, bland annat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risk för lågkonjunktur, vilket kan leda till att kunder prioriterar ner investeringar i medarbetarhälsa. • Konkurrerande digitala lösningar som kan erbjuda samma påverkan som Avonova men med färre resurser. • Att effekten av Avonovas tjänster inte varar så länge som förväntat.

Avonovas bidrag till FNs globala mål nr 3



En stor del av de tjänster vi levererar till våra kunder främjar direkt ett mer hållbart arbetsliv. Med det bidrar vi till FN:s globala mål nr 3.

MÅL NR 3 - DELMÅL	BIDRAG GENOM AVONOVAS TJÄNSTER
Delmål 3.3 Bekämpa smittsamma sjukdomar	Vi tillhandahåller vaccinationer och tjänster för infektionskontroll.
Delmål 3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa	Vi främjar psykisk hälsa genom utbildning, organisations- och ledarskapsutveckling, rehabiliteringssamordning och coaching för hälsa och en aktiv livsstil.
Delmål 3.5 Förebygga och behandla beroende av substanser och drogmissbruk	Vi erbjuder tjänster för att förebygga och behandla beroende av substanser och alkoholmissbruk.
Delmål 3.8 Tillgängliggöra sjukvård för alla	Vi gör vård tillgänglig för så många som möjligt. Idag serverar Avonova över 2 miljoner människor i Sverige och Norge.
Delmål 3.9 Minska antalet sjukdoms- och dödsfall till följd av skadliga kemikalier och föroreningar	Vi säkerställer ren luft genom vårt stöd inom arbetsmiljöhantering. Vi utför riskbedömningar och arbetsmiljömätningar för våra kunder.



Miljö

13. Klimat- och miljöåtgärder

14. Klimat- och miljöåtgärder med hjälp av digitalisering



Klimat- och miljöåtgärder



Även om Avonova inte verkar inom en sektor med höga växthusgasutsläpp (GHG) bidrar vi till utsläpp, främst genom vår uppströms värdekedja. Vår GHG-intensitet är begränsad, men vi övervakar och hanterar klimatpåverkan i linje med internationella klimatmål.

Under 2023 genomförde Avonova en inventering av GHG-utsläpp för att identifiera våra mest betydande utsläppskällor. Vi är fortfarande i ett tidigt skede av övervakning och rapportering, och kommer att fokusera på att etablera en stabil baslinje för utsläpp under de kommande åren.

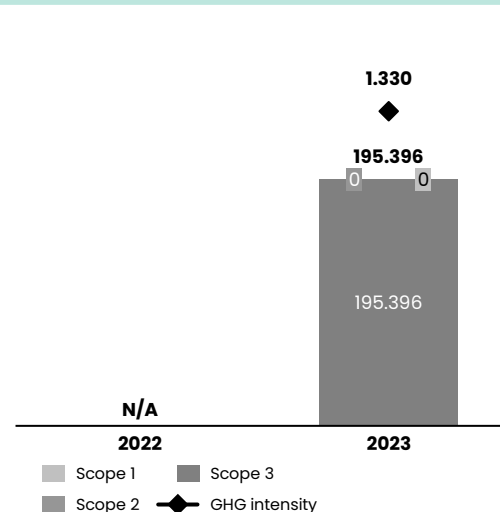
Under 2023 uppvisade vi en minskning av absoluta GHG-utsläpp med 59 %. Detta inkluderade scope 1, scope 2 och scope 3 affärsresor. Vi såg också en stor ökning i förbrukningen av förnybar energi.

En sammanfattning av Avonovas generella miljöåtgärder återfinns nedan:

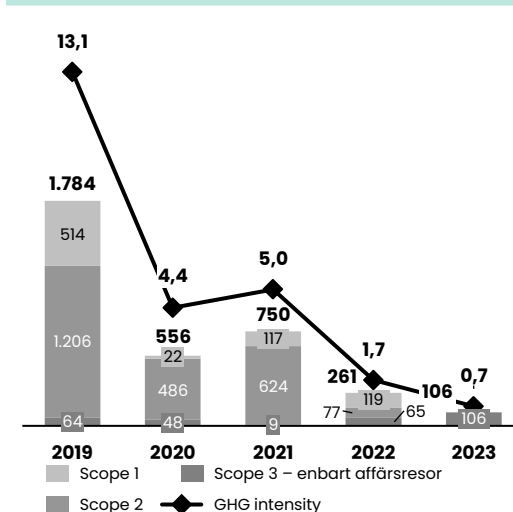
- Elinköp via en mäklare där vi köper grön el med lägre miljöpåverkan
- Ökad andel elbilar i alla enheter
- Konsolidering av transport av varor till enheterna för att minska utsläpp
- En resepolicy som prioriterar tåg framför flyg
- Ökat antal drogtester och terapi-sessioner som levereras till våra kunder, vilket har en indirekt påverkan genom minskade utsläpp av läkemedel i våra vattendrag

59% | Minskning av absoluta GHG-utsläpp¹

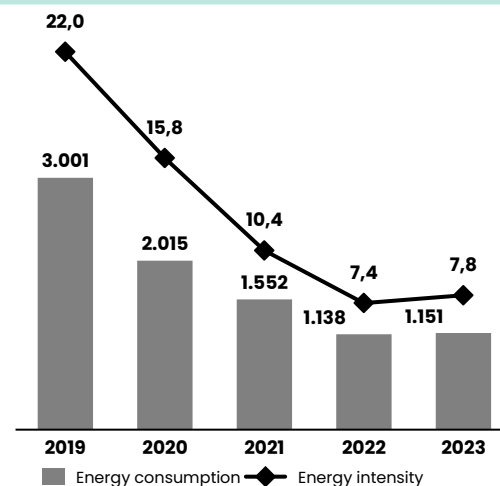
Totala GHG-utsläpp:
Absoluta GHG-utsläpp (tCO₂e) & GHG-intensitet (tCO₂e/EURm)



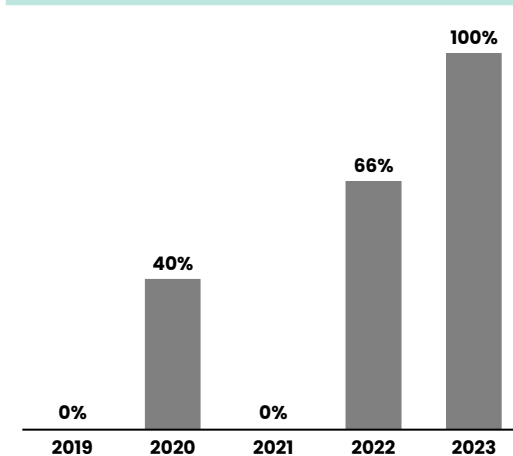
Scope 3 – enbart affärsresor:
Absoluta GHG-utsläpp (tCO₂e) & GHG-intensitet (tCO₂e/EURm)



Energiförbrukning (MWh) & Energiintensitet (MWh/EURm)



Förbrukning av förnybar energi (%)



¹) Inkluderar scope 1, scope 2 och scope 3 – affärsresor.

Klimat- och miljöåtgärder med hjälp av digitalisering

Digital leverans av företagshälsovård

Framtiden för företagshälsovården kommer att bli allt mer digital, och vår ambition är att ta täten i den transformationen. Vi börjar med att introducera programmet "Smart Delivery". Ett program som syftar till att kraftigt öka andelen digitala leveranser av våra tjänster.

Denna övergång kommer att ha en positiv klimatpåverkan genom betydligt mindre resande, både från Avonovas anställda och från våra kunder. Genom att undvika onödiga resor, skicka läkarintyg och certifikat digitalt samt implementera nya

digitala gränssnitt och automatiserade bokningssystem, är det här en viktig del av Avonovas åtgärder för att minska klimatpåverkan.

Ett mer hållbart arbetsliv

En ytterligare positiv effekt av Smart Delivery-programmet är den ökade flexibiliteten för Avonovas anställda. Digitaliseringen möjliggör större flexibilitet i arbetet, inklusive möjligheten att arbeta på distans. Det ger våra medarbetare en förbättrad balans mellan arbete och privatliv och därmed ett mer hållbart arbetsliv.



Socialt ansvar

- 16. Arbetsvillkor, Hälsa & Säkerhet
- 17. Exempel: Positiv impact i Sverige
- 18. People first strategi



Arbetsvillkor och Hälsa & Säkerhet

Avonovas medarbetare är avgörande för att driva företagets framgång. Att skapa en positiv arbetsmiljö för att behålla och attrahera medarbetare är därför ett av koncernens viktigaste ESG-områden. Med tanke på Avonovas stora arbetsstyrka och de tjänster vi erbjuder är det också kritiskt att upprätthålla en säker, trygg och hälsosam arbetsplats.

Stabil positiv eNPS trend

Medarbetarundersökningar genomförs varje år i både Norge och Sverige. Efter de årliga undersökningarna genomförs workshops i alla team och då med fokus på för teamet relevanta områden. Baserat på dessa workshops tar vi fram åtgärdsplaner som sedan följs upp, både med ytterligare en undersökning samt via interna revisioner. Alla dessa insatser har under 2023 bidragit till en positiv ökning av eNPS-index.

+13

eNPS-index
medarbetare

Lägre personalomsättning

Avonova prioriterar att behålla och attrahera talanger genom Employer Branding-aktiviteter som bygger den interna kulturen. Ett resultat av detta är en lägre personalomsättning för 2023. Fokus har också legat på att leva upp till företagets kärnvärden,

säkerställa professionell utveckling i linje med företagets mandat och sträva efter rättvis ersättning för alla anställda.

Förbättrad utbildning för alla

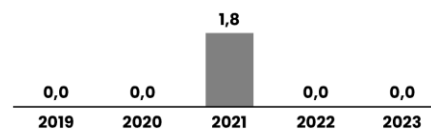
Under året har ett nytt digitalt system för utbildning, Academy, implementerats. Det har resulterat i ett mer strukturerat tillvägagångssätt för lärande. Det har också gett alla anställda tillgång till digital utbildning, inklusive förberedelse och introduktion. För 2024 är planen att lägga till nya typer av utbildning med fokus på HBTQ-frågor, våld i hemmet och klimakterieutbildning för alla anställda på Avonova.

Noll olyckor

Under 2023 hade Avonova en olycksfallsfrekvens på noll incidenter. Frånvarofrekvensen var dock högre än 2022, med 7,2 % jämfört med 5,6 %. Framöver kommer Avonova att vidta åtgärder för att minska företagets frånvarofrekvens.

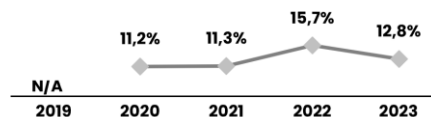
Olycksfallsfrekvens (# olyckor / 1 000 FTEs)

Olyckor som leder till en dags frånvaro eller mer



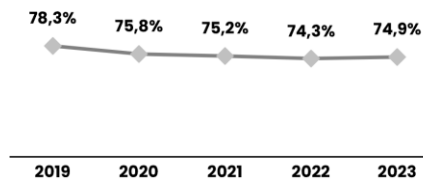
Personalomsättning (%)

Frivillig och ofrivillig

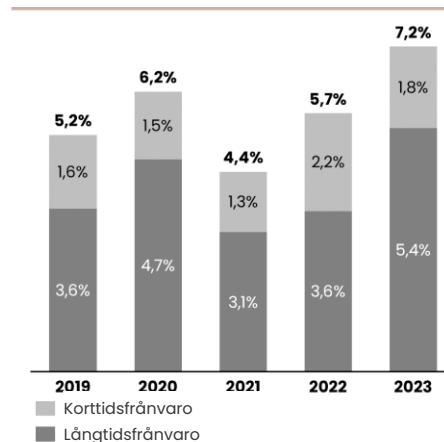


Könsfördelning total arbetsstyrka (%)

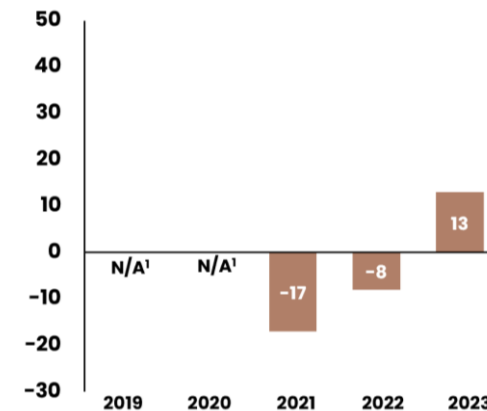
Andel kvinnliga FTEs



Frånvarofrekvens (%)



eNPS medarbetarindex (#)



1) Innan 2021 mättes medarbetarnöjdheten genom en annan modell och värdena är därför inte jämförbara.

Exempel: positiv impact i Sverige

Under 2023 genomfördes specifika aktiviteter riktade mot Avonovas egen arbetsstyrka för att ytterligare förbättra arbetsmiljön. Läs nedan om den positiva påverkan som åstadkoms i Sverige.

Utmaning	Åtgärder	Positiv impact
Lågt eNPS-index Trots höga poäng i engagemang och ledarskap låg eNPS-värdet fortfarande på en mycket låg nivå (-5) i slutet av 2022.	Åtgärdsplaner och uppföljning i alla team <ul style="list-style-type: none">• Uppföljningar genomfördes med alla enheter• Vi tog fram och implementerade 42 åtgärdsplaner (en för varje team) för att åtgärda specifika problemområden• Kommunikationen och samarbetet mellan ledning och anställd utökades• Vi fortsatte aktivt med interna revisioner för uppföljning	Resultat Sveriges eNPS-index förbättrades från -5 till +26 under 2023. Avonova vann Brilliant Award för bästa förändringsresa.
Behov av utbildning Det fanns behov av att förbättra strukturen för kompetensutveckling och säkerställa att alla anställda fick relevant utbildning för just sin roll.	Strukturerad utbildning genom Avonova Academy <ul style="list-style-type: none">• Det nya Avonova Academy lanserades och vi kunde då tilldela anpassade kurser till de som hade behov• Vi säkrade att relevanta kurser tilldelades individuellt för varje anställd• Vi följde upp för att säkerställa att utbildningen slutfördes	Resultat 39 utbildningstimmar per anställd i genomsnitt under 2023 (samma som 2022) men nu mer relevant för varje individ.
Hantering av sjukfrånvaro Sjukfrånvaron var under kontroll (5,08 % för 2022) men vi ville säkerställa fortsatta insatser och kvalitetssäkra stödet till långtids-sjukskrivna medarbetare.	Övervakning av data och fler möten <ul style="list-style-type: none">• Fortsatt användning av Medhelp och Sjuk & Frisk för att kontrollera och hantera uppföljningar• Genomförande av fler möten mellan chefer och långtids-sjukskrivna anställda för att säkerställa korrekt stöd	Resultat Sjukfrånvaron minskade ytterligare, från 5,08 % till 4,73 % under 2023.

Ökat samarbete med fackföreningar

Ett initiativ har tagits för att stärka samarbetet med fackföreningar i Sverige.

Vad som tidigare var allmänna samarbetsmöten som täckte en mängd ämnen kommer under 2024 att inkludera ett dedikerat forum för arbetsmiljöfrågor, där ledningen, fackföreningar och skyddsombud deltar.

I praktiken innebär detta att fler arbetsmiljöfrågor kan tas upp och större fokus läggs på att lösa dessa utmaningar. Det har i sin tur en positiv inverkan på arbetsmiljön för våra medarbetare.

People first strategi

Avonovas mission är att bygga hållbara arbetsplatser. Därför är vårt viktigaste område inom hållbarhet människorna – både våra egna medarbetare och de 2,2 miljoner personer vi servar med företagshälsovård. People first-strategin är baserad på fyra pelare som beskriver vår nuvarande och framtida ambition.

People first approach

Vi skapar en arbetsmiljö där medarbetarna har möjlighet att växa och känna stolthet över att vara en del av vårt uppdrag. Vår ständigt pågående kulturresa har som mål att öka allas stolthet. Det gör vi genom transparent kommunikation, att vi lever våra värderingar och främjar professionell utveckling.

Värdeskapande tjänster

Vi erbjuder ett brett spektrum av tjänster för att säkerställa att våra kunders anställda mår bra och är friska. Arbetsmiljön ska inte bara vara säker utan också inkluderande och motiverande. Det banar väg för ett hållbart arbetsliv.

Proaktiv partner

Vi strävar efter att vara en trygg och proaktiv partner. Det gör vi genom att hjälpa våra kunder att ha friska och högpresterande medarbetare. Vi arbetar aktivt som rådgivare, levererar insikter och erbjuder allt fler digitala tjänster.

Smart leverans

Vi leder utvecklingen mot framtidens digitala och mer tillgängliga företagshälsovård. Samtidigt bibehåller vi en fortsatt värdeskapande fysisk leverans. Vi tar ledningen i att transformera vår bransch mot fler digitala leveranser. Det bidrar också till en positiv klimatpåverkan genom minskat resande.



Ägarstyrning

20. Hantering av leverantörskedjan

21. Företagskultur

22. Ansvarsfullt företagande

23. ESG KPI-översikt



Hantering av leverantörskedjan

Ansvarsfull upphandling och integration av ESG genom hela leverantörskedjan minskar risker och negativa konsekvenser. Det främjar också ansvarsfullt företagande. Avonovas leverantörer väljs noggrant ut enligt relevanta ESG-standarder. För att främja en hög etisk standard inom vår leverantörskedja kräver vi att våra leverantörer undertecknar och följer Avonovas uppförandekod för leverantörer.

Initiativ under 2023

- Vi har konsoliderat vår leverantörsdatabas, vilket gör det enklare att ställa tydliga och relevanta krav på de leverantörer vi väljer.
- Ytterligare statistik är nu tillgängliggjord från leverantörer. Det hjälper oss att vara proaktiva och minska negativ klimatpåverkan.
- Elinköp görs nu via en mäklare där vi köper grön el med lägre miljöpåverkan.
- Vi har minskat antalet företagsbilar och börjat mäta antalet körda kilometer med våra poolbilar. Det gör att vi kan minska onödigt resande.
- Reseinköp hanteras av Egencia, som ger oss statistik för att kunna vidta åtgärder för att minska antalet resor.
- Vi har genomfört ett pilotprojekt för att minska fysisk post. Efter ett positivt resultat kommer projektet nu att fortsätta. Därmed minskar vi både portokostnader och fysiska postleveranser.



Företagskultur



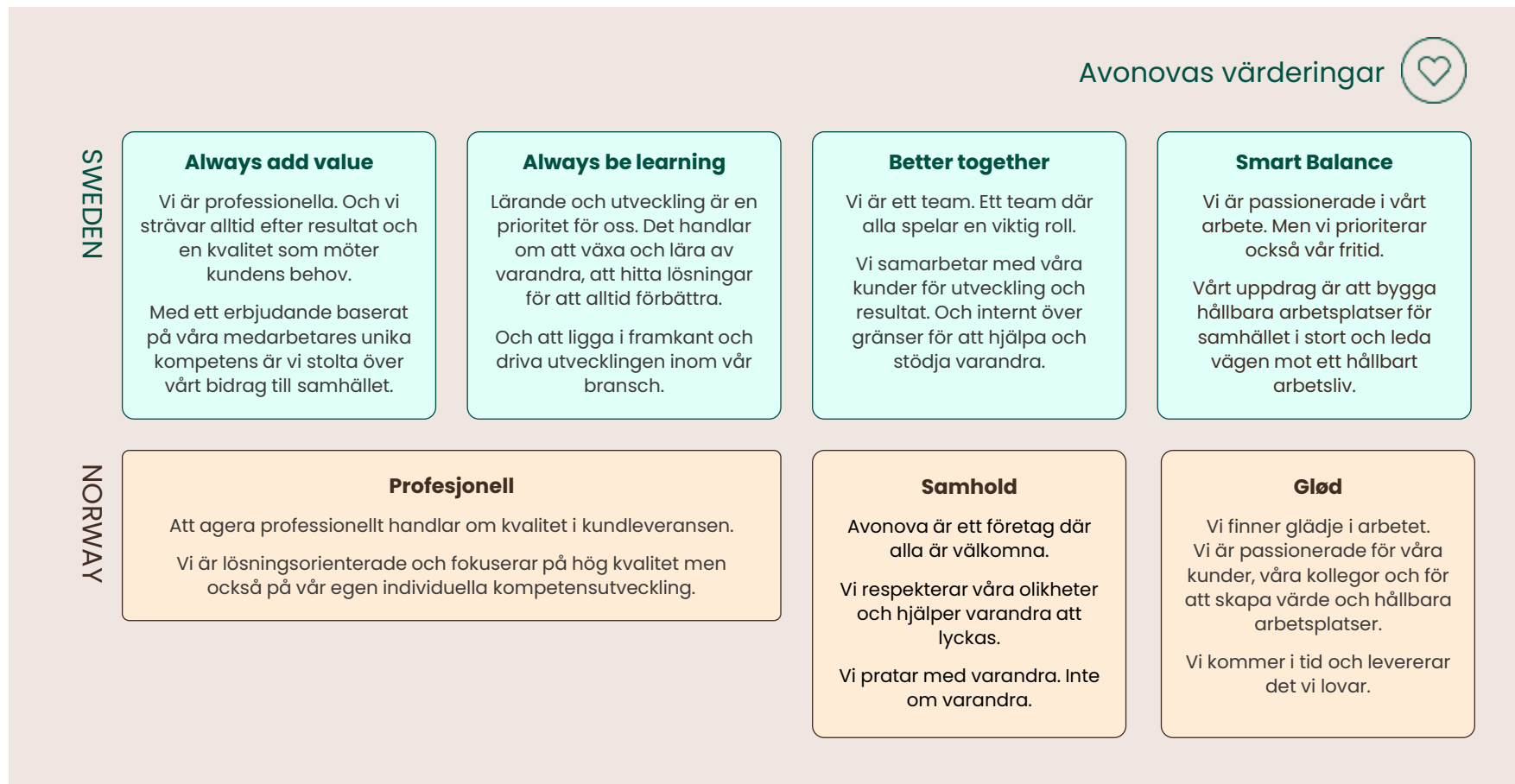
En viktig del av varje företags framgång är företagskulturen. En stark kultur bygger stolthet, motivation och medarbetarengagemang. Avonovas företagskultur kan bäst beskrivas genom våra värderingar.

Avonovas värderingar

Våra värderingar fungerar som en inre kompass och vägledning i vårt dagliga arbete. De hjälper oss att fatta rätt beslut i olika situationer, så att vi som företag kan leva upp till vårt uppdrag – att bygga hållbara arbetsplatser.

Värderingarna definierades genom en gemensam om omfattande process som inkluderade både workshops och medarbetarundersökningar.

Med ambitionen att göra våra värderingar mer än bara en affisch på kontorsväggen, är de lokalt formulerade och därför något olika beskrivna i Sverige och Norge.



Ansvarsfullt företagande

Ansvarsfullt företagande handlar om mer än att bara följa regelverk. Det grundas i att leva efter våra Avonova-värderingar. Att främja öppenhet och transparens är centralt för vårt arbete och för det värde vi skapar för våra kunder, ägare och medarbetare.

Regleringar och certifieringar

Regelverket som påverkar leverantörer av företagshälsovård formas till stor del av krav på kvalitet i ledningssystem, såsom ISO 9001 (kvalitet), 14001 (miljö), 45001 (hälsa & säkerhet) och nationella standarder (t.ex. Patientsäkerhetslagen och Patientdatalagen).

Ovanstående ISO-certifieringar har implementerats i de flesta av koncernens dotterbolag i Sverige och Norge.

I enlighet med EU:s GDPR-krav vidtar vi åtgärder för att säkerställa säker hantering av kunddata. Dessutom

ger säkerhetsstandarder som ISO 27001 riktlinjer för informationssäkerhet.

System för styrning

Avonovas system för styrning omfattar regler, praxis och processer. Det underlättar styrning och kontroll inom alla ledningsområden, inklusive åtgärdsplaner, interna kontroller, prestationsmätning och företagsinformation.

Risker identifieras, övervakas och följs upp genom ledningsforum och interna kvalitetssystem. Vårt policyramverk består av de policys som anges här intill.

Avonovas Policyramverk – implementerade policys

ESG / CSR-policy

Uppförandekod (Code of Conduct)

Kvalitets- och affärspolicy

Konkurrenslagstiftning, del av Code of Conduct

Uppförandekod för leverantörer

Standardagenturavtal

Mångfalds- och antidiskrimineringspolicy

Anti-korruptions- och anti-mutpolicy

Visselblåsarpolicy, del av Code of Conduct

Data- / integritets- / IT-säkerhetspolicy

Hälsa- och säkerhetspolicy

Sanktionsprocedur

Dawn raid-prosedur

Tredjeparts riskhanteringsprocedur

Åpenhetsloven

ESG KPI översikt

KPI	Enhet	2019	2020	2021	2022	2023
MILJÖ						
Scope 1	tCO ₂ e	514	22	117	119	0,0
Scope 2	tCO ₂ e	1 206	486	624	77	0,0
Scope 3	tCO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A	195 396
Totala GHG-utsläpp	tCO ₂ e	N/A	N/A	N/A	N/A	195 396
GHG-intensitet	tCO ₂ e / EURm revenue	N/A	N/A	N/A	N/A	1 330
Energiförbrukning	MWh	3 001	2 015	1 552	1 138	1 151
Energiintensitet	MWh / EURm revenue	22,0	15,8	10,4	7,4	7,8
Andel förnybar energi	%	0%	40%	0%	66%	100%
SOCIAL ANSVAR						
Totalt antal FTEs	#	1 115	968	1 091	1 279	1 245
Andel kvinnliga FTEs	%	78,3%	75,8%	75,2%	74,3%	74,9%
Personalomsättning	%	N/A	11,2%	11,3%	15,7%	12,8%
Olycksfallsfrekvens	# andel olyckor per 1,000 FTEs	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0
Korttidsfrånvaro	%	1,6%	1,5%	1,3%	2,2%	1,8%
Långtidsfrånvaro	%	3,6%	4,7%	3,1%	3,6%	5,4%
Total frånvaro	%	5,2%	6,2%	4,4%	5,7%	7,2%
Medarbetartillfredsställelse (0-100)	#	76	67	N/A	N/A	N/A
eNPS index (Medarbetarlojalitet)	#	N/A	N/A	-13	-8	+13
FÖRETAGSSPECIFIKT						
Totalt antal individer som nyttjar Avonovas tjänster	#	N/A	N/A	2 530 000	2 250 000	2 180 000

avonova