

The cover features a vertical split design. The left half shows a view of Earth from space against a black starry background. The right half shows a silhouette of a man with curly hair and glasses, looking towards the left against a solid green background. The title text is centered across the middle.

envima
MILJÖ & HÅLLBARHETSKONSULTER

HÅLLBARHETSREDOVISNING

2022

Envima är ett konsultbolag inriktat på miljö och hållbarhet med kontor i Linköping och Stockholm.

Sedan starten 2001 har Envima haft en stadig och positiv tillväxt. Vår vision är "En hållbar framtid" och vi vill med vår kompetens och vårt engagemang inspirera våra kunder till hållbara affärer.



Vi vet att våra kunders behov växlar över tid. Ibland är det en snabb utredning eller svar på en fråga. Ibland är det vakanser eller arbetstoppar som gör att det behövs löpande stöd över tid och ibland extra skjuts för att ta nästa viktiga kliv i det strategiska hållbarhetsarbetet.

Envima är sedan 2003 certifierat enligt ISO 14001, ISO 9001 och ISO 45001 samt klimatneutralt sedan 2008. Vi arbetar ständigt med att förbättra vår och våra kunders verksamhet ur miljö-, kvalitets- och arbetsmiljösynpunkt.



INNEHÅLL - ENVIMAS HÅLLBARHETSREDOVISNING 2022

3	Envima hållbarhetsåret 2022
5	Från vision till verkstad
6	Hållbarhet som vi ser det
8	Envima och de globala hållbarhetsmålen
10	Vi och vår omvärld
12	Risker och möjligheter
13	Hållbar resurshantering
16	Hållbara vimor och samhälle
19	Hållbara affärer
22	We dont have time



2022 var året när allt skulle bli som vanligt igen, eller i alla fall mer vanligt, eller i alla fall inte så mycket ovanligheter som åren innan. Så blev det inte...

Pandemin hängde sig kvar längre och återkom i fler skepnader än vi trott och följdes av ett ohyggligt krig i vårt närområde som vi inte var förberedda på. Med följder som påverkar oss alla som medborgare, kunder, företagare och medarbetare blir det tydligt att vi alla är beroende av varandra oavsett geografi, roll eller åsikter i sakfrågor.

Det har också tydliggjort vår sårbarhet och vikten av att inte tappa fart när det gäller klimat och hållbarhet. Allt är inte nattsvart och där politiken inte levererar tar näringslivet över.

Vi märker att vår kompetens efterfrågas, att vårt arbete är viktigare än någonsin och vi ser fram emot att som miljö- och hållbarhetskonsulter få fortsätta stötta våra kunder i deras hållbarhetsresor med än större kraft framöver!

En hållbar framtid!

Vår vision "En hållbar framtid" står sig fortsatt stark och ger oss kraft och energi att jobba vidare med det som engagerar oss – nämligen att bidra i våra kunders hållbarhetsarbete och göra skillnad på riktigt. Det gör vi i våra dagliga uppdrag genom vår kompetens och vårt sätt att inspirera, för att säkerställa att arbetet mot visionen fortsätter i alla typer av uppdrag där vi dagligen befinner oss.

Vi har under 2022, för att möta omvärldens ökade efterfrågan, växlat upp vårt arbete med en mer tydlig tillväxtambition som innebär att vi siktar på att bli dubbelt så många anställda till 2026. För att nå detta mål har vi fortsatt fokus på våra tre huvudstrategier - ökad synlighet, moderniserat kunderbjudande och attraktiv arbetsgivare.

Avgörande i tillväxt är att nå ut med sitt budskap och vi har fortsatt resan med att tydliggöra vilka vi är och vad vi kan. En del i detta var lanseringen av vår nya [hemsida](#) som blev ett tydligare fönster för vårt erbjudande, med sökfunktion för våra tjänster, upprädd layout och tydligare kontaktmöjligheter.

Vi värnar om att ha en löpande dialog med våra kunder för att säkerställa relevans och affärsnytta. 2022 valde vi att genomföra både kvalitativa kundintervjuer och en större kundturné där vi äntligen efter pandemin fick träffa våra kunder fysiskt igen. Så värdefullt att få lära sig mer om kundernas verksamheter på plats. Stort tack till alla kunder som tog emot oss!

Som konsultbolag är vi ingenting utan våra medarbetare och i tillväxt är det extra viktigt att värna kultur, engagemang och delaktighet. Vi är tacksamma över att vi fått bibehålla kollegor och även fått in nya stjärnor under året. En tradition för att bygga gemenskap är vår årliga "vima-resa" som i höstas gick till Köpenhamn. Där fick vi tid att umgås och skapa delaktighet i vår tillväxtresa.

Trots en på många sätt skakig omvärld har Envima haft ett mycket bra 2022 med fortsatt nöjda kunder och medarbetare, lönsam tillväxt och ett stärkt erbjudande inför 2023.

I denna vår 7:e hållbarhetsredovisning kommer du att kunna se och läsa mer av vad vi gjort under året, hur vi ser på hållbarhet och vad vi tänker framåt. För oss är hållbarhetsredovisningen både ett sätt att presentera oss och att följa upp vårt hållbarhetsarbete så att vi går i riktning mot vår vision – en hållbar framtid. Om vi dessutom kan inspirera någon att följa vårt exempel och få idéer eller tankar från hur vi gör blir vi extra glada.

Vi är alltid nyfikna på vad du som läsare tycker så, tveka inte att höra av dig direkt till mig med synpunkter eller frågor!

Trevlig läsning.



Anna Axelsson

ANNA AXELSSON, VD

Vill du få kontakt med mig? [Klicka här.](#)

Från vision till verkstad

Envimas strategiska inriktningar och långsiktiga mål sätts av vår styrelse som består både av externa ledamöter och ägare. Här trättas ägardirektiv ner till treåriga affärsplaner som tar sin utgångspunkt i vår vision – En hållbar framtid!

För oss är visionen en ledstjärna som vi tillsammans enats om i ett gemensamt strategiskt arbete. Den ger oss riktning och skapar engagemang. Vi har konkretiserat vårt arbete mot visionen genom att även formulera en mission som handlar om att vi bidrar med engagemang, kompetens och inspiration. För att synliggöra vår största resurs – våra medarbetare - har vi även satt en ambition som är kopplad till att vara en hängiven och personlig arbetsgivare. Vi vill också gärna se oss som en självklar part för de företag som delar våra värderingar. Tillsammans med andra skapar vi lösningar och värde för våra kunder som vi inte kunnat leverera lika bra på egen hand.

Hela organisationen är delaktig i att bryta ner affärsplanen till mer konkreta verksamhetsmål och aktivitetsplaner. Arbetet följs löpande upp i styrelse, ledningsgrupp, månatliga VD-rapporter och medarbetarmöten.



Vi har ett decentraliserat sätt att arbeta som bjuder in medarbetare att delta i att utveckla vår verksamhet och bidra i det interna arbetet. Med hjälp av en etablerad struktur och tydligt arbetssätt följer vi löpande upp hur verksamheten går kopplat till miljö, arbetsmiljö och kvalitet. Årliga interna och externa revisioner ger oss löpande möjlighet till förbättringsarbete.

Envima fyller en viktig roll i samhället där vi, genom att kombinera erfarna, kompetenta miljö- och hållbarhetskonsulter med egenutvecklade digitala webverktyg, stödjer kunderna i att förbättra och effektivisera deras miljö- och hållbarhetsarbete. Vår verksamhet bygger främst på långa relationer med små och medelstora företag. Envima bidrar även i övrigt i samhället genom t.ex. samarbeten med andra aktörer och stöttande av olika organisationer. Vi är övertygade om att en fortsatt utveckling av Envimas verksamhet är till gagn för såväl oss själva som våra viktigaste intressenter.

VISION

En hållbar framtid.

MISSION

Genom kompetens och engagemang inspirerar vi till handling och skapar tillsammans med våra kunder hållbara affärer.

AMBITION

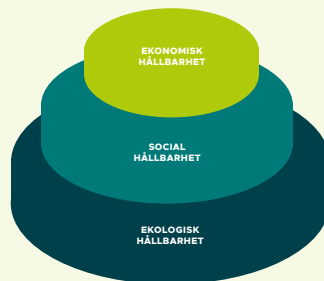
Envima ska vara den mest hängivna och personliga arbetsgivaren för miljö- och hållbarhetskonsulter, som skapar värde både för medarbetare och kunder.

ROLL

Vi är din engagerade, personliga och självklara samarbetspartner inom miljö och hållbarhet.

Hållbarhet som vi ser det

Begreppet hållbarhet utgår ifrån att ett hållbart samhälle behöver individer och organisationer som befinner sig i balans mellan de tre hållbarhetsdimensionerna ekologi, samhälle och ekonomi. "Hållbarhetstårten" visar att ekologisk hållbarhet sätter basen för vad som är hållbart på den här planeten - först när vi håller oss inom de planetära gränserna finns förutsättningar att uppnå även social och ekonomisk hållbarhet. De övre tårtagren blir inte hållbara om de undre lagren inte är på plats.



Att jobba med hållbarhet handlar om att inse vilken påverkan vi som individer och organisationer har idag och hur vi alla kan göra skillnad genom att tänka om och nytt och samverka för en hållbar framtid. Alla bör bidra med det de gör bäst och omställningen behöver ske nu. Genom att vi i våra roller som olika samhällsaktörer skapar förutsättningar för en långsiktig överlevnad för ekosystem, samhällen, verksamheter och människor bygger vi samtidigt upp riskmedvetenhet, smarta integrerade processer, nya produkter och tjänster, samarbeten, varumärke, lojala medarbetare och kundnöjdhet – vilket så klart är positivt även i närtid. Det är det vi kallar hållbara affärer – affärer för en hållbar framtid och en hållbar nutid.

Envima kan göra skillnad på två sätt. Dels genom att vi som miljö- och hållbarhetskonsulter - med kompetens, engagemang och inspiration - stöttar våra kunder och samarbetspartners att åstadkomma förändring och göra skillnad i sin tur. Och dels, genom att samtidigt leva som vi lär i vår egna verksamhet, föregå med gott exempel, ta modiga hållbara beslut och längs vägen lära oss saker vi kan föra vidare.





ANNA FLISBERG
Miljö- & hållbarhetskonsult

Att identifiera risker och möjligheter – och agera på dem – är kärnan i hållbarhetsarbetet

När allt fler frågor och krav inom ett brett hållbarhetsspektrum lyfts och diskuteras, lagstiftas och standardiseras, drivs och förväntas drivas, stärker det också oss i att Envima verkligen kan göra skillnad - att vi behövs och efterfrågas.

För att fokusera på rätt saker i hållbarhetsarbetet, men också för att kunna driva sina verksamheter långsiktigt, är det avgörande för företagen att identifiera och hantera potentiella risker och möjligheter de står inför. Det handlar om allt från IT-säkerhet till vattentillgång eller traditionella arbetsmiljörisker. Här kan vi hjälpa till att vidga perspektiven och lyfta frågor som kanske är svåra att inse själva. På så sätt skapar vi ett mer strukturerat och strategiskt hållbarhetsarbete, som är lättare att motivera såväl internt som externt och ger god utdelning.

Behöver ni stöd i ert hållbarhetsarbete? Kontakta mig. [Klicka här.](#)

REDOVISNING ENLIGT GLOBAL COMPACT

UN Global Compact omfattar 10 principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och antikorrupktion. Principerna är riktade mot företag och baseras på internationellt vedertagna konventioner.

Envima har åtagit sig att arbeta efter principerna, att årligen redogöra för sina framsteg på området samt att främja FN:s globala hållbarhetsmål.

GENOM ÅTAGANDET FÖRBINDER VI OSS ATT:

Mänskliga rättigheter

- PRINCIP 1:** Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande
- PRINCIP 2:** Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

Arbetsrätt

- PRINCIP 3:** Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar
- PRINCIP 4:** Eliminera alla former av tvångsarbete
- PRINCIP 5:** Avskaffa barnarbete
- PRINCIP 6:** Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

Miljö

- PRINCIP 7:** Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker
- PRINCIP 8:** Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande
- PRINCIP 9:** Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

Antikorrupktion

- PRINCIP 10:** Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning

Vi har i de redovisande avsnitten av vår hållbarhetsredovisning angett vilka av Global Compacts principer som är relevanta för oss inom respektive redovisande avsnitt. Vill du veta mer om Global Compact? [Klicka här.](#)

Envima och de globala hållbarhetsmålen



FN:s Agenda 2030 och de 17 globala målen för hållbar utveckling är en viktig utgångspunkt i Envimas hållbarhetsarbete. Vår kärnverksamhet bidrar huvudsakligen till 9 av FN:s globala mål men vi arbetar för och påverkar alla 17 på olika sätt. Hållbarhetsarbetet bedrivs systematiskt och strategiskt med nyckeltal och mål som har formulerats i linje med de globala målen.

Vi på Envima arbetar med de globala målen varje dag, hos våra kunder och i vår egen verksamhet. De globala målen är ett effektivt verktyg för att försäkra oss om att vi minimerar vår negativa påverkan och maximerar vår positiva påverkan.

Vi arbetar aktivt för att bidra till Agenda 2030 och har kartlagt de mål och delmål där verksamheten kan bidra på mest relevant sätt. Vi har visualiserat våra prioriteringar genom att skapa en måltavla (se nästa sida), ju fler cirklar ett mål sträcker sig över, desto tydligare jobbar vi med målet. Arbetet med Globala målen är en kontinuerlig process där vi ser över våra prioriteringar årligen och håller måltavlan uppdaterad.

Den 25 september 2015 antog FN:s generalförsamling resolutionen Agenda 2030 för en hållbar utveckling. Agendan innebär att alla medlemsländer i FN förbundit sig att arbeta för att uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar värld till år 2030. Agendan innehåller 17 mål och 169 delmål. Syftet med de globala målen är att avskaffa fattigdom, lösa klimatkrisen och se till att alla människor åtnjuter fred och rättvisa och att vi minskar ojämlikheter och orättvisor i världen. Förverkligandet av dessa sammanlänkade ambitioner är beroende av kollektiva åtgärder.

Vill du veta mer om de globala hållbarhetsmålen? [Klicka här.](#)

CECILIA LARSSON
Miljö- & hållbarhetskonsult

Fokus på rätt mål för en hållbar framtid

Under 2022 reviderade vi vår måltavla. Detta var ett arbete alla medarbetare på Envima genomförde tillsammans. Vi kom bland annat fram till att delmål vi bidrar till genom våra arbetssätt och samarbeten nu även inkluderar mål 11 Hållbara städer och samhällen men att vi jobbar mindre med mål 2 Ingen hunger.

De delmål som vi väljer att fokusera vårt utvecklingsarbete på just nu är de där vi ser att vi har stor möjlighet att påverka. Delmål 13.3 och 3.4 har vi kvar som tidigare. Däremot ser vi att vi nu kan lägga mindre fokus på delmål 12.6 som handlar om att uppmuntra andra verksamheter att hållbarhetsredovisa. Frågan har idag i större utsträckning förts in på företags agenda ändå och blir en alltmer självklar del hos många. Istället väljer vi att rikta mer fokus på delmål 12.8. Detta delmål handlar om att öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar, vilket går i linje med Envimas vision om en hållbar framtid genom vår mission att engagera och inspirera till handling.

Vill ni också jobba med FN:s globala hållbarhetsmål i er verksamhet? Kontakta mig. [Klicka här.](#)

Envimas globala måltavla

De olika cirkelarna på måltavlan visar att Envima relaterar till de globala målen på fyra olika plan:

1 INDIREKT PÅVERKAN:

De här målen bidrar vi till indirekt och ska ta hänsyn till i vår verksamhet.

2 HUR VI ARBETAR:

De här målen bidrar vi till genom våra arbetssätt och samarbeten.

3 VAD VI GÖR:

De här målen bidrar vi till i vår kärnverksamhet kontinuerligt genom våra kunduppdrag.

4 PRIO:

De här delmålen har vi valt att fokusera vårt utvecklingsarbete på just nu, eftersom vi ser att vi har stor möjlighet att påverka frågorna.



3.4 Genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

Detta delmål kopplar bl.a. till fortsatt arbete med ISO 45001 hos våra kunder och oss själva. Under senare tid har Envima även riktat mycket internt fokus, delvis på grund av pandemin, på välmående medarbetare, beläggning, hemarbete och arbetsmiljö.



12.8 Senast 2030 säkerställa att människor överallt har den information och medvetenhet som behövs för en hållbar utveckling och livstilar i harmoni med naturen.

I detta delmål ligger mycket av hela vår grundidé kring hållbara affärer och strategiskt hållbarhetsarbete. Vi jobbar i våra kunduppdrag med att skapa förståelse, medvetenhet, struktur och strategier i verksamheternas hållbarhetsarbete. Men, för att öka kunskapen bredare i samhället har vi på senare tid även ökat vår närvaro på sociala medier, vi driver hållbarhetsnätverk både i Linköping och Stockholm och försöker även att bidra till detta delmål genom att engagera oss i forum som Mänskliga rättighetsdagarna och Miljöstrategidagarna.



13.3 Förbättra utbildningen, medvetenheten och den mänskliga och institutionella kapaciteten vad gäller begränsning av klimatförändringarna, klimatanpassning, begränsning av klimatförändringarnas konsekvenser samt tidig varning.

Målområdet har en mycket tydlig deadline genom 1,5-gradersmålet till 2030 som vi alla behöver verka för att uppnå. Detta delmål kopplar tydligt såväl till våra kunduppdrag som vårt interna hållbarhetsarbete. Vi jobbar för att halvera våra egna koldioxidutsläpp till 2030 - men också för att minska utsläppen indirekt genom digitala verktyg och tjänster, strategiskt arbete, kunskaps-spridning osv. till våra kunder.

Vi och vår omvärld

Det har under de senaste åren blivit alltmer uppenbart att Envimas kompetens behövs och också efterfrågas inom både generella och mer specifika hållbarhetsfrågor. Det har blivit påtagligt att vi är i en position där vi kan göra skillnad både nu för kunden, och långsiktigt för en hållbar framtid – precis som vi vill!

2022 har världen tagit sig ur en långdragen pandemi och samtidigt präglats av krig, konflikter, politisk och ekonomisk osäkerhet. Samtidigt har larmrapporter om klimatläget, naturkatastrofer, biologisk massutrotning och mänskliga rättigheter fortsatt att rulla in.

Under året har både klimatomötet COP27 och mötet om biodiversitet COP15 ägt rum och frågorna hänger samman. I World Economic Forums senaste Global Risks Report är klimatförändringar och biologisk mångfald rankade som toppriskerna i ett 10-årsperspektiv. Företag bör se över sina strategier kring biologisk mångfald och klimatarbete samt se över hur de kan stärka sitt arbete mot en mer cirkulär ekonomi för att både minska klimatpåverkan och bidra till ökad biodiversitet. Lagstiftningen inom miljö- och hållbarhetsområdet blir alltmer konkret och tar steg framåt inom bland annat hållbarhetsrapportering, due diligence och investeringar.

Ukraina-kriget, protesterna i Iran, politiska beslut och heta diskussioner kring HBTQI-frågor och aborträtten är andra händelser under året som påverkat medvetenhet, ställningstaganden och handlingar både bland företag, nationer och individer. Sociala medier har i dessa sammanhang möjliggjort en helt annan spridning av information och upprop internationellt än tidigare.

Världens och Sveriges politik har präglats av en större oenighet om vilken väg vi ska gå, som känns alltmer svartvit oavsett om det handlar om klimatåtgärder, invandring, gängkriminalitet, jämställdhet eller inflation. Vi har sett en tydlig svängning inom svensk klimatpolitik och Klimatpolitiska rådet gick nyligen ut med uttalandet att det är första gången på två decennier som ändrad politik leder till ökade utsläpp i Sverige.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att näringslivet driver en stor del av omställningen i hållbarhetsarbetet, och inte minst klimatarbetet. Många svenska företag har betydligt mer ambitiösa klimatomål än regeringen, och det skickar signalen att klimatfrågan är prioriterad.

Vi uppfattar att allt fler av våra kunder - både inom näringslivet och offentliga verksamheter - fått upp ögonen för allvaret i situationen, tar tag i frågorna och försöker bidra i rätt riktning. Efterfrågan på strukturerat och strategiskt hållbarhetsarbete har varit märkbar, och många verksamheter djupdyker också i sakfrågor såsom klimatberäkningar, hållbarhetsbesked för biobränslen och redovisningsstandarder.

Risk- och omvärldsanalys är nu högprioriterat i alla verksamheter i och med det geopolitiska läget och lågkonjunkturen vi befinner oss i. Analyser som vi troligtvis kommer se mer av framöver rör såväl energi- och resursanvändning som informationssäkerhet, demokratiska rättigheter och naturkatastrofer.

VIKTIGA OMVÄRLDSFAKTORER 2022

Varje år uppdateras Envimas intressent- och omvärldsanalys med viktiga omvärldsfaktorer för oss och våra intressenter. Dessa faktorer väger vi in i prioriteringen av hållbarhetsaspekter och vårt strategiska arbete framåt:

- **Aktivt klimatarbete**
- **Biologisk mångfald**
- **Cirkulära affärsmodeller**
- **Energi- och resursanvändning**
- **Hållbarhetsredovisning och redovisningskrav**
- **Informationssäkerhet**
- **Konjunkturläge**
- **Mångfald och lika rättigheter**
- **Omvärldsbevakning**
- **Personalfrågor**
- **Riskmedvetenhet**
- **Strukturerat och strategiskt hållbarhetsarbete**

VÅRA INTRESSENTGRUPPER

- Organisationen
- Kunder
- Samarbetspartners
- Utlagda processer
- Leverantörer
- Bank- och försäkringsbolag
- Branschen
- Samhället

VÄSENTLIGHETSANALYS

Genom att analysera våra intressenter och vår omvärld identifierar vi våra hållbarhetsaspekter och för att veta vad vi bör fokusera på har vi gjort en väsentlighetsanalys. Vad är avgörande för oss och våra intressenter? På kort och lång sikt? Ur risk- och möjlighetsperspektiv?

ENVIMAS PRIORITERADE HÅLLBARHETSOMRÅDEN

- Klimatpåverkan
- Planetära resurser
- Arbetsvillkor
- Arbetsmiljö
- Mänskliga rättigheter
- Korruption
- Hållbar tillväxt
- Produkter och tjänster

Vi redogör för arbetet med våra prioriterade hållbarhetsområden i redovisningens tre avsnitt för ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Hållbarhetsredovisningen ger oss en bra överblick över var och hur dessa prioriterade hållbarhetsområden hanteras i vår verksamhet – och hur det går för oss.

ANNA LISZKE
Miljörättsjurist

Utvecklingen är tydlig - företag behöver både redovisa hur de påverkar och hur de påverkas av klimat, biodiversitet och andra hållbarhetsfrågor.

På Envima ser vi en tydlig utveckling av lagstiftning och riktlinjer. EU driver på för att, med hjälp av bland annat EU-taxonomi, TNFD (the Taskforce on Nature-Related Financial Disclosures) och CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) genomföra EU:s gröna giv. Genom ringar på vattnet ska det få allt fler verksamheter att förhålla sig till och redovisa sitt hållbarhetsarbete enligt principen om dubbel väsentlighet. Jag hoppas att fler företag snart ska vakna till inför dessa lagkrav - så att vi kan hjälpa dem att se över hur deras verksamheter omfattas, göra en GAP-analys mot kommande obligatorisk redovisningsstandard eller kanske säkra hållbarhetskompetensen i sin styrelse!

Behöver ni hjälp att hantera CSRD eller andra juridiska frågor? Kontakta mig. [Klicka här.](#)

Risker och möjligheter

Envimas verksamhet är liksom alla verksamheter förenad med risker. Risker är något som kan påverka vår verksamhet negativt men som rätt hanterade även kan tillföra värde. Att hantera möjligheter och risker är en förutsättning för att långsiktigt uppfylla vårt uppdrag att verka för en hållbar framtid. Hur risker hanteras har därför stor betydelse.

Arbetet med risker och möjligheter är en kontinuerlig process som kräver engagemang och medvetenhet i organisationen. Årligen revideras Envimas riskanalys inom ramen för verksamhetssystemet och vi ser över potentiella aspekter som kan påverka verksamheten. Detta arbete är betydande för verksamhetens fortsatta utveckling

Som en del i vårt hållbarhetsarbete uppdaterar vi kontinuerligt vår väsentlighetsanalys. Väsentlighetsanalysen identifierar vilka hållbarhetsfrågor som är viktiga för oss och utgår ifrån vår verksamhet, omvärldsläget och våra intressenter för att identifiera och belysa externa och interna faktorer som är betydelsefulla för verksamheten och vår utveckling, i form av risker och möjligheter.

Det strategiska arbetet med att sätta mål för verksamheten utgår sedan från väsentlighetsanalysen, där alla medarbetare involveras.

De hållbarhetsområden som vi i vår verksamhet identifierat störst risker eller möjligheter inom är:

- Kompetensförsörjning
- Personalvård
- Personella resurser
- Tjänste- och produktutveckling
- Genomförande av uppdrag
- Inköp
- IT-säkerhet
- Transporter/resor
- Omvärldshändelser (ex. pandemier eller säkerhetspolitiska kriser)

Exempel på vår hantering av risker och möjligheter:

HÅLLBARHETS-OMRÅDE	BESKRIVNING	HANTERING
Personalvård	RISK: Förekomst av diskriminering eller hög arbetsbelastning på arbetsplatsen kan leda till bland annat sjukskrivning eller uppsägning. Detta kan i sin tur leda till nedsatt arbetskapacitet för verksamheten. MÖJLIGHET: God personalvård och ett inkluderande arbetssätt kan leda till nöjda och engagerade medarbetare, och även nöjda kunder.	Fokus på mångfaldsarbete, lika-behandling, god arbetsmiljö och balans mellan privat- och arbetsliv. Verktyg i form av hälsosamtal, medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal, Vima-temp (läs mer under avsnittet Hållbara vikor och samhället).
Tjänste- och produktutveckling	RISK: Nedlagd tid på framtagande av ny produkt/tjänst som sedan inte efterfrågas/når ut till kund. MÖJLIGHET: Ökad efterfrågan på våra tjänster, vilket leder till att vi har stor potential att ta fram en tjänst som allt fler kunder önskar.	Ledningsprocessen, ständig omvärldsbevakning, utveckling av nya tjänster och produkter, paketering av erbjudanden, aktiv dialog med våra kunder.
Inköp	RISK: otillräcklig insyn i leverantörsled kan leda till dåliga arbetsförhållanden och korruption men även negativ miljöpåverkan. MÖJLIGHET: främja hållbara inköp, mänskliga rättigheter och antikorruption.	Inköps- och upphandlingsrutiner, leverantörsbedömningar.
Transporter och resor	RISK: trafikolycka, förbrukning av fossila ämnen, biobränsle och el vid bilresor. MÖJLIGHET: val av hållbara transportsätt så som kollektivtrafik, tåg och cykel.	Årlig mätning av våra resvanor, klimatstrategi, rutiner för resor och transporter.

● Hållbar resurshantering

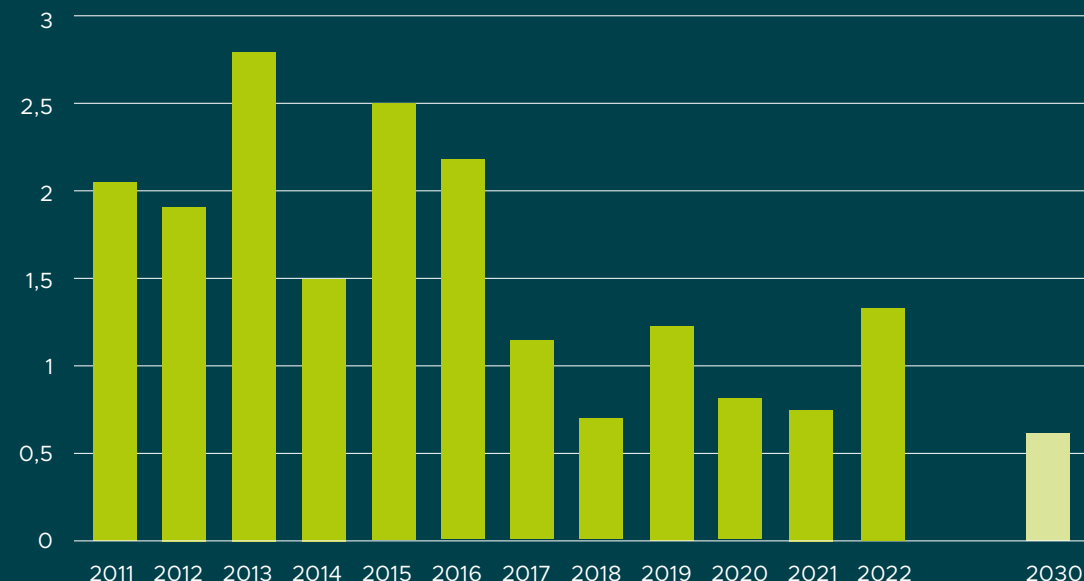
Vi arbetar för en hållbar framtid, där vi har störst möjlighet att verka för hållbar resurshantering i vårt externa arbete. Men vi vill leva som vi lär och arbetar aktivt även internt för att minska vår påverkan.

I vår klimatstrategi har vi tagit fram tre fokusområden för vårt klimatarbete: minskad negativ klimatpåverkan från vår egna verksamhet, minskad negativ klimatpåverkan från vår externa verksamhet och kompensation för kvarvarande utsläpp. Sedan 2021 har vårt långsiktiga mål varit att halvera våra fossila utsläpp till 2030 jämfört med 2019 års utsläpp. Anledningen till att vi har valt att utgå från 2019 är att vi ser det som ett normalår, till skillnad från 2020 och 2021 som var pandemiår med betydligt färre resor. Genom detta arbete bidrar vi till det globala delmålet 13.3, för att begränsa klimatförändringarna och deras konsekvenser i enlighet med 1,5-gradersmålet.

Vi har utfört klimatberäkningar för vår verksamhet sedan 2011. Varje år utvärderar vi vår beräkningsmetod för att få ett så korrekt resultat som möjligt. Sedan förra året har vi bytt beräkningsmetod, då det tidigare verktyget inte var helt anpassat för klimatberäkningarna enligt GHG-protokollet. Bytet av beräkningsmetod har inneburit att andra utsläppsfaktorer har använts, vilket kan ha haft en påverkan på resultatet.

Vår största klimatpåverkan kommer från våra transporter och vi arbetar därför aktivt med att minska våra utsläpp genom att välja hållbara transportmedel. Under 2022 ökade vårt resande igen efter två år med pandemi. I ett försök att minska vår användning av bil och istället öka användningen av andra transportmedel sålde vi under sommaren vår hybridbil. Istället har vi tillgång till bilpool med elbilar och försöker åka kollektivt om möjligt.

ENVIMAS FOSSILA CO₂-UTSLÄPP (TON PER ANSTÄLLD)

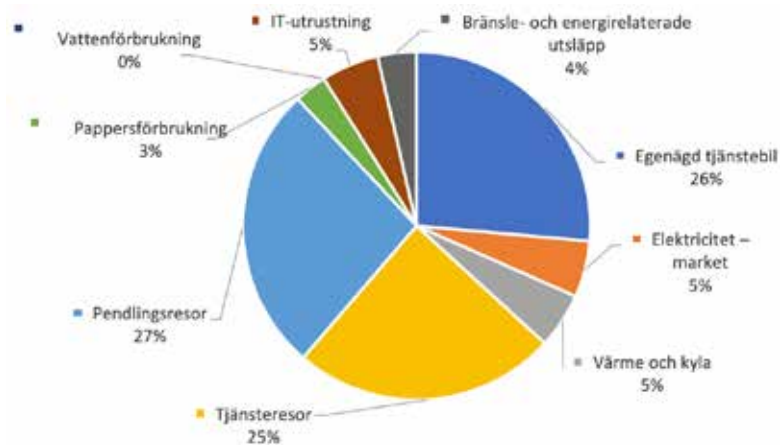


Jämfört med föregående år har vi under 2022 haft en ökning av våra koldioxidutsläpp per anställd, vilket till stor del beror på att tjänsteresor samt pendlingsresor har ökat. Våra utsläpp per anställd har ökat med ca 5,5 % jämfört med referensåret för vårt mål (2019). Den nedåtgående trend som vi såg under både 2020 och 2021 beror på att vi levde i en pandemi, vilket minskade vårt resande. Under 2022 har vi i större utsträckning arbetat på kontoret och besökt kunder igen.

Vi har även en negativ klimatpåverkan från vår digitala utrustning och lagring av data. Vi arbetar därför aktivt med att ställa högre krav på den tekniska utrustning vi använder samt våra leverantörers serverhallar. Genom att ta hänsyn till cirkulära flöden vid inköp av till exempel IT-utrustning och kontorsmaterial, arbetar vi för ett hållbart nyttjande av planetära resurser samtidigt som vi minskar våra egna utsläpp. I början av året beslutades det att enbart återbrukad IT-utrustning ska köpas in. Vi skickar även tillbaka IT-utrustning som vi inte längre använder. Under 2022 har vi därigenom gjort en besparing på ca 3 100 kg CO₂-ekvivalenter.

Envima är en liten beställare av produkter och tjänster men vi utvärderar våra nya leverantörer och gör regelbundet leverantörsutvärderingar för att säkerställa att de lever upp till våra krav.

Vi försöker i första hand att vidta åtgärder inom vår verksamhet för att minska våra utsläpp men väljer att även kompensera dubbelt upp i klimat- kompensationsprojekt för de utsläpp som vi genererar. Vi är medvetna om att klimatkompensation är problematiskt och arbetar därför aktivt med att granska de projekt vi väljer för att säkerställa att de är både socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbara. Årets val av klimatkompensationsprojekt är Institutional Improved Cookstoves for Schools and Institutions in Uganda som är ett Gold Standard-märkt projekt. Valet grundades på att projektet tar hänsyn till alla tre hållbarhetsbenen.



Några klimatpåverkande aktiviteter 2022:

- Påverkan från våra tjänsteresor och pendlingsresor ökade under 2022 med 100 % per anställd jämfört med föregående år. Sträckan ökade med 70 % för våra tjänsteresor och 50 % för våra pendlingsresor
- I och med att vi gjort fler tjänsteresor så har även antalet övernattningar ökat.
- Pappersförbrukningen har minskat med 40 % jämfört med 2021.
- Envima köper numera in IT-utrustning i form av återbrukade produkter och det vi inte längre använder skickas för återbruk igen. Vi kan se en minskning av av klimatavtrycket tack vare våra ändrade rutiner.

Den största skillnaden gör vi inte inom vår interna verksamhet utan genom att påverka och hjälpa våra kunder, samarbetspartners och leverantörer till ökad kunskap om hållbarhetsfrågor. Under året har vi därför arbetat aktivt med att sprida vår kompetens inom bland annat hållbarhetsredovisningar, genomförande av livscykelanalyser, klimatberäkningar och strategiskt hållbarhetsarbete. Detta kopplar vi till det globala delmålet 12.8, men också till Envimas vision om en hållbar framtid genom vår mission att engagera och inspirera till handling. Framåt ser vi ett ökat intresse och behov av stöttning inom bland annat biologisk mångfald och tillämpning av CSRD-lagstiftningen.



Vi hjälper kunderna se var de kan göra störst skillnad

Vi ser ett ökat intresse och behov av stöd inom beräkningar av miljö- och klimatpåverkan enligt etablerade beräkningsmetoder, som livscykelanalyser (LCA¹) och miljövarudeklarationer (EPD²), koldioxidbedömningar (PCF³) samt klimatberäkningar enligt GHG-protokollet⁴.

Att utföra de här typerna av beräkningar ger företag möjligheten att vara transparenta med sin påverkan och är ett sätt att identifiera vart i värdekedjan som störst påverkan finns och vart åtgärder kan införas för att minska produktens, tjänstens eller hela företagets negativa miljö- och klimatpåverkan.

Behöver ni hjälp med beräkningar av er miljö- och klimatpåverkan? Kontakta mig. Klicka här.

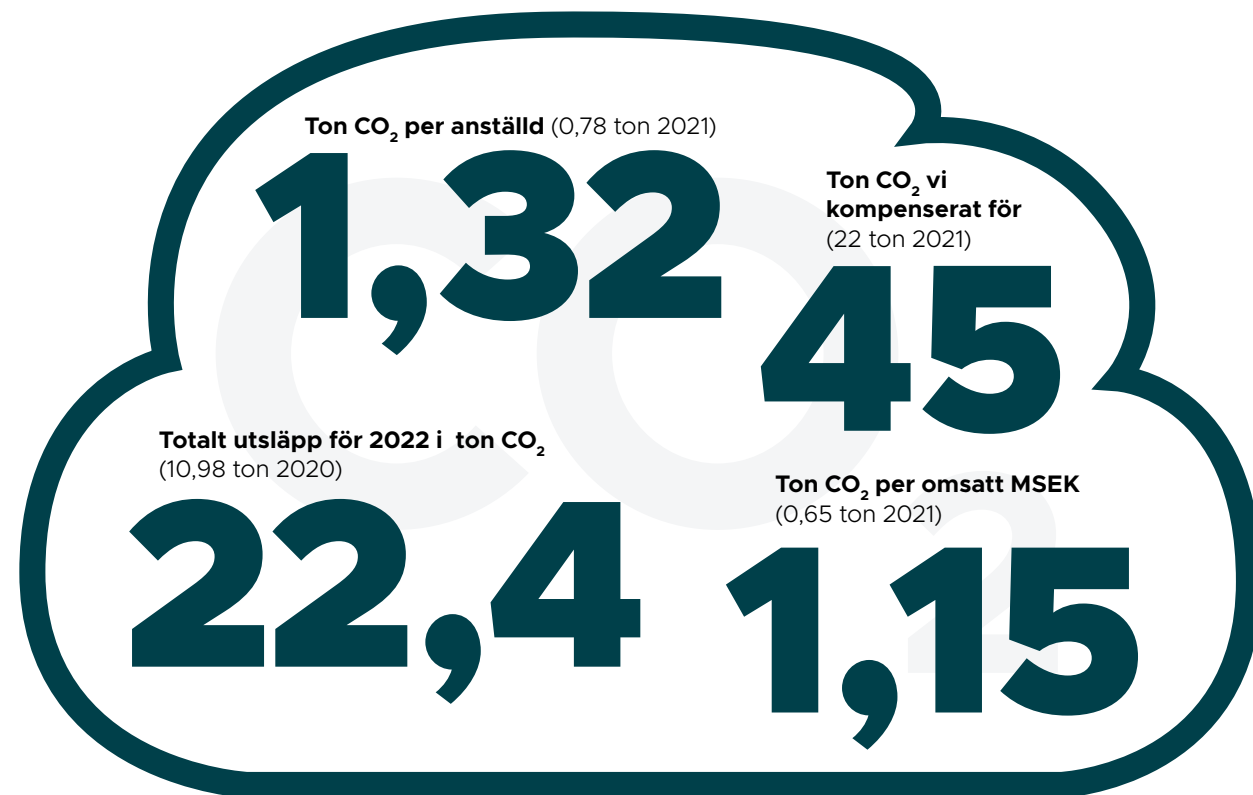
¹ LCA är en metod för att bedöma en produkts eller tjänsts miljöpåverkan under hela livscykeln, från råvaruutvinning till avfallshantering.

² EPD grundar sig i en framtagen LCA utifrån specifika produktkrav och verifieras av en tredje part.

³ PCF tar enbart hänsyn till en produkts eller tjänsts klimatpåverkan, dvs växthusgasutsläppet under hela livstiden.

⁴ Klimatberäkningar enligt GHG-protokollet beräknar växthusgasutsläpp hos organisationer. Utsläppen delas då in i tre olika scope för direkta och indirekta utsläpp.

ELLEN WASELL
Miljö- & hållbarhetskonsult



Gold standard-märkt projekt vi kompenserat i

Förbättrade spisar för skolor och institutioner i Uganda



Globala delmål
som vårt arbete
2022 bidragit till



Vi jobbar enligt Global
Compacts principer om
miljö (nr 7-9)

● Hållbara vimor och samhälle

Vi på Envima lever som vi lär och för att driva omställningen mot ett hållbart samhälle så börjar vi med oss själva. För oss är det mycket viktigt att vi har en trevlig och trygg arbetsplats där alla har möjlighet att utvecklas. Vi sporras dagligen av att utvecklas tillsammans med kunder och samarbetspartners, för det är i samarbete med dem vi kan skapa en hållbar framtid.

År 2022 inleddes med lättande av restriktioner och vi fick alla komma tillbaka till kontoret på riktigt och likaså träffa våra kunder och samarbetspartners igen. Covid 19-pandemin förändrade arbetssätten i hela samhället och även nu efteråt sker mycket arbete och många möten digitalt och på distans. På Envima är möjligheten till distansarbete mycket uppskattat bland oss medarbetare för att få livspusslet att fungera, och vi tror att hemarbetet är här för att stanna. Distansarbetet har också tydliggjort hur viktigt det är att få träffa sina kollegor för att få socialisera och ha ett naturligt kunskapsutbyte och därför försöker vi ses tre dagar på kontoret varje vecka.

Borttagna restriktioner innebar också att vi kunde träffa varandra på medarbetardagar igen, vilket blev extra roligt med flera nya tillskott i personalen på Envima både under vår och höst. I september tog vi tåget söderut till Köpenhamn för en gemensam vima-resa. Den bjöd på spännande lärdomar, många bra diskussioner och framför allt trevligt umgänge. På medarbetardagarna under året har vi fortsatt med aktiviteten livslinje där nyanställda har fått dela med sig om sina bakgrunder för att vi alla på Envima ska få en ökad förståelse för varandra.

Under årets gång har vi vidareutvecklat oss genom flertalet olika utbildningar, däribland flera som berör social hållbarhet. Exempelvis har vi utökat vår kunskap om vikten av social hållbarhet i leverantörsled genom kursen Human Rights Due Diligence. Totalt har varje vima spenderat 30 timmar under året för att fördjupa sina kunskaper inom hållbarhet. Den kunskapen sprider vi sedan vidare ut till varandra på Envima men självklart också till våra kunder och samarbetspartners.



En vima, flera vimor - därför kallar vi oss medarbetare för vimor.



Vår ambition är att vara en attraktiv arbetsgivare och därför arbetar vi med att ständigt utveckla vår arbetsmiljö, bland annat genom att vara certifierade enligt ISO 45 001 i systematiskt arbetsmiljöarbete. Med detta arbete strävar vi efter att uppfylla vårt bidrag till det globala delmålet 3.4 om arbetsmiljö, psykisk hälsa och välbefinnande. Efter medarbetarundersökningen år 2021 ville vi följa upp bakgrunden till de tre frågor som vi fått sämst resultat på i undersökningen, vilket ledde till lanseringen av det nya verktyget Vima-tempen. Det är en månatlig undersökning med tre frågor som alla anställda får fylla i anonymt, vilket gör att vi över årets gång kan se hur arbetsbelastning och stressnivåer förändras. Efter varje undersökning finns det möjlighet att boka in ett möte med sin närmsta chef för att reflektera över frågorna tillsammans.

Medarbetarundersökningen för 2022 visade ännu en gång ett positivt resultat med 64 eNPS (employee Net Promotor Score) av totalt 100. Vi vimor fick besvara frågor om eget arbete, trivsel och ledarskap genom att värdera påståenden på en skala 1–6. Påståendena är uppdelade i de tre kategorierna *trivsel*, *ledarskapet* och *mitt arbete*. De påståendena med bäst resultat från vardera kategori blev *"Jag trivs med mina kollegor"*, *"Jag har förtroende för VD"* och *"I mitt arbete får jag användning av mina talanger och styrkor"* (5.9, 5.9 respektive 5.5). Men trots ett riktigt bra resultat och nöjda Vimor, så ser vi ett behov av att satsa på personalfrågor. Därför har vi bestämt att ha temat "Vimans år" under 2023, för att kunna skapa en ännu bättre arbetsplats och utveckla oss själva. Genom detta arbete bidrar vi till det globala målet 8 och delmålet 8.8 om arbetsvillkor. Under 2022 har vi även utvecklat vår rekryterings- och onboardingprocess för att ge våra nya medarbetare en så bra introduktion som möjligt.

Förutom att vi arbetar med social hållbarhet inom Envima och hos våra kunder så har vi ett mycket uppskattat samarbete med Östergötlands Stadsmission för att skapa ett mänskligare samhälle. Stadsmissionen arbetar med att fånga upp

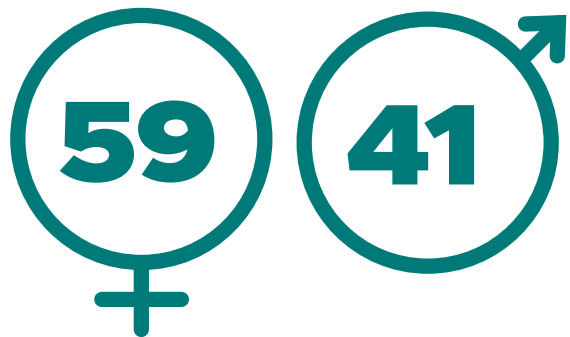
människor som annars faller mellan stolarna i samhällets strukturer och uppmärksammar deras frågor, som det annars talas väldigt lite om. Detta är ett sektorsöverskridande samarbete där vi aktivt bidrar till det globala målet 17 Genomförande och globalt partnerskap där vi hjälper Stadsmissionen med sitt miljö- och hållbarhetsarbete. På jubileumskonserterna som Stadsmissionen anordnade under året fick vi se deras ovärderliga arbete och även att vårt stöd även bidrar indirekt till de globala målen 1 Ingen fattigdom, 5 Jämställdhet, 10 Minskad ojämlikhet och 11 Hållbara städer och samhällen.

Vi har kroat arm och bildat partnerskap med flertalet olika organisationer för att vi tillsammans kan driva omställningen till ett hållbart samhälle framåt i en snabbare takt. Som det beskrivs i det globala målet för genomförande och globalt partnerskap, nummer 17, så påskyndas utvecklingen när organisationer går samman, delar kunskap och erfarenheter samt arbetar effektivt mot ett och samma mål. påskyndas utvecklingen när organisationer går samman, delar kunskap och erfarenheter samt arbetar effektivt mot ett och samma mål.



Anställda, fördelning i %
(64 % kvinnor och 36 % män 2021)

eNPS-värde
(85 år 2021)



64

Arbetsskador
0 stycken 2021

Genomsnittlig anställningstid, år
(7,5 år 2021)

Antal nyrekryteringar
(3 år 2021)

1

7

4

ISO 14001 ISO 9001 ISO 45001



Globala delmål
som vårt arbete
2022 bidragit till



Vi jobbar enligt Global
Compacts principer om
mänskliga rättigheter
och arbetsrätt (nr 1-6)

JOAKIM NERSING
Miljö- & hållbarhetskonsult

Därför sökte jag mig till Envima

Jag hade hört gott om Envima som arbetsplats och därför sökte jag mig hit. Jag trodde att jag skulle trivas här och det har verkligen införlivats! Vi har en trygg och prestigelös kultur som gör det möjligt för mig att utvecklas i konsultrollen, samtidigt som vi har kul tillsammans.

Vill du veta mer om hur det är att jobba på Envima? Kontakta mig. Klicka här.

● Hållbara affärer

Efter drygt 20 år som bolag kan vi med glädje konstatera att vi har lyckats väl med att skapa en stabil och hållbar verksamhet. Hållbara affärer handlar förstås om stabilitet och lönsamhet över tid, men också om att skapa värde för alla intressenter i form av medarbetare, kunder och samhälle.

Under 2022 har vi utgått ifrån ett tydligare fokus på tillväxt och ett uppdaterat ägardirektiv från hösten 2021 som har 15 % omsättningsökning och 7 % vinstmarginal som mål. Vi satte utifrån detta även ett långsiktigt mål om att till slutet av 2026 ha 33 medarbetare. Under bokföringsåret (sept 2021 - aug 2022) steg omsättningen från 17 miljoner kronor till 19,4 miljoner kronor, vilket motsvarar 14 % och därmed nådde vi nästan hela vägen fram.

För att kunna möta upp våra tillväxtmål har vi under året haft särskilt fokus på vårt säljarbete. Det har till exempel inneburit att vi genomfört en kundbesökssturné för att åka ut och träffa våra kunder på plats, få visningar av deras olika verksamheter och träffa både nya och gamla kontaktpersoner. Totalt genomfördes 27 sådana möten där vi fick mycket bra information om våra kunders utmaningar, förväntningar och önskemål.

Vi har också genomfört ett mindre antal kvalitativa kundintervjuer för att förhöra oss mer i detalj kring hur vår leverans fungerar. På samma sätt är löpande projektutvärderingar, kursutvärderingar och uppdragsutvärderingar viktiga instrument för oss när vi följer upp vårt arbete.



För att förtydliga vårt erbjudande lanserade vi under året en uppfräschad hemsida. Där kan besökaren söka fram olika produkter och tjänster i vårt erbjudande. Här delar vi in det i tre S:

Stöd – med lång erfarenhet av många olika typer av hållbarhetsfrågor, branscher, system och standarder kan vi snabbt och med kort startsträcka hoppa in i kortare eller längre stödjande projekt.

Spets – vi har spetskompetens inom tex miljölagstiftning, klimatberäkningar och ledningssystem där vi gärna kommer in för att processleda, analysera eller rådge.

Strategi – hållbarhetsarbetet är en viktig strategisk fråga och hanteras numera av högsta ledning där vår roll kan vara att på olika sätt leda vår kund rätt på hållbarhetsresan.



Jag ser fram emot att addera mina erfarenheter från att leda digital transformation till Envimas viktiga tillväxtresa. Envima är ett fantastiskt företag med en stark kultur och en värdegrund som jag delar. Hållbarhetsfrågorna ökar i styrka och jag ser fram emot att vara med och bidra.

JÖRGEN ARONSSON

ny styrelseledamot hos oss sedan september 2022

Ett annat viktigt steg som vi tagit på vår tillväxtresa är att se över styrelsens sammansättning, där vi knutit Jörgen Aronsson till oss.



Genom ett förtydligt erbjudande, örat mot marken och en aktiv produkt- och tjänsteutveckling bidrar vi till det globala delmålet 12.8 om att öka människors kunskap och medvetenhet som behövs för en hållbar utveckling.

Vi har sedan tidigare lyft fram frågor kring antikorrupktion och mänskliga rättigheter som viktiga att belysa och vi arbetar hela tiden i enlighet med både Agenda 2030 och Global Compacts riktlinjer. I våra interna rutiner och policys finns dessa viktiga aspekter också med.

Vi har beslutat att se över vår inköbspolicy och inlett arbetet med att få in dessa dimensioner på ett tydligare sätt. När vi valde klimatkompensationsprojekt såg vi över så att det inte skulle ha negativ påverkan på mänskliga rättigheter och för att få nya infallsvinklar och lära oss mer inom området deltog vi under året på Mänskliga rättighetsdagarna. På detta sätt förflyttar vi oss i rätt riktning mot de globala delmålen 16.5 om antikorrupktion och mutor samt 8.8 om att skydda alla arbetstagares rättigheter.

Under året har vi fortsatt våra samarbeten med andra aktörer, vi har haft gemensamt event tillsammans med SPP för att lyfta vikten av hållbara pensionslösningar, vi har deltagit på miljöstrategidagarna tillsammans med vår partner Implema för att belysa vikten av att ha tillförlitliga hållbarhetsdata och vi har skrivit under uppropet "We don't have time" för att uppmärksamma vikten av handling när omvärlden kräver det.

ANNA LINDROTH
Miljö- & hållbarhetskonsult

Jag trivs i kundens vardag

Under mina 16 år som konsult på Envima har jag haft förmånen att få vara delaktig och drivande i många spännande uppdrag och en mängd olika kundrelationer. Jag tycker om att vara ute hos kund och vara delaktig i verksamheten på ett konkret sätt. Gärna få en bild av produktionen och bidra till att skapa en hållbar och trygg miljö för alla. Genom att lära känna kunden och skapa en god relation blir det också enkelt att se nya behov och utmaningar som vi kan hjälpa kunden med.

Vill du veta mer om hur Envima kan bidra i ert miljö- och hållbarhetsarbete?
Kontakta mig. [Klicka här](#)

Omsättning, miljoner kronor
(17 MSEK 2021)

19,4

Antal nya kunder
(47 stycken 2021)

39

Antal anställda
(14 stycken 2021)

17

NPS från 2021
(mätning görs vartannat år)

53

Omsättningsökning %
(11 % 2021)

14

SAMTLIGA EKONOMISKA SIFFROR I REDOVISNINGEN BASERAS PÅ ENVIMAS RÄKENSKAPSÅR 1 SEPTEMBER -31 AUGUSTI.
ÖVRIGA NYCKELTAL I REDOVISNINGEN BASERAS PÅ KALENDERÅRET 2022.



Globala delmål
som vårt arbete 2022
bidragit till



Vi jobbar enligt Global
Compacts principer om
anti-korruption (nr 10)

We don't have time



Utmaningarna i vårt samhälle har ju inte precis minskat under året med en fortsatt pågående konflikt i Europa, en världsekonomi i gungning och oroväckande gängkriminalitet i vårt egna land. Gigantiska utmaningar som kombinerat med det redan konstaterade nödläget för vår planet gör att vi faktiskt inte har tid att vänta.

Ett initiativ som under året väckt uppmärksamhet var när 2 000 svenska forskare i höstas skrev en debattartikel Nog nu, politiker – ta klimatförändringarna på allvar och krävde att politiker skulle ta klimatförändringarna på allvar. Detta följdes sedan upp av en liknande debattartikel signerad av ett stort antal näringslivsföreträdare. Vi tycker det är glädjande att näringslivet vill fortsätta ligga i framkant och visa resten av världen att en omställning inte bara är möjlig, utan att den också är ett recept för affärsmässig framgång. 227 företag: Politiker, sluta bromsa klimatomställningen Vi valde så klart att skriva under på detta och finns fortsatt med för att markera och tydliggöra att – We don't have time

Exempel på mål och aktiviteter vi jobbar med under 2023:

Hållbar resurshantering:

- Uppfylla delmålet om att halvera våra fossila utsläpp till 2030, vilket motsvarar XX ton CO₂e per anställd 2023
- Lyfta och diskutera klimatfrågan i minst 10 kunduppdrag

Hållbara vimor och samhälle:

- Anställa ytterligare medarbetare och vara 20 anställda i slutet av året
- Måna om våra medarbetares trivsel och mående genom fokus på aktiviteter under "vimans år"
- Genomföra en medarbetarundersökning med en eNPS på minst 50

Hållbara affärer:

- Ha en fortsatt nära relation med våra kunder och genomföra en kundundersökning
- Fortsätta erbjuda och utveckla produkter och tjänster för att stötta våra kunders hållbarhetsarbete
- Uppnå de mål som är satta i vårt ägardirektiv kopplat till omsättning och lönsamhet

Häng med oss på hållbarhetsresan!

Med vår sjunde hållbarhetsredovisning i ordningen vill vi ge er en inblick i Envimas verksamhet och vårt hållbarhetsarbete under 2022. Vår förhoppning är att ni uppskattar innehållet och också blir inspirerade att göra er egen hållbarhetsredovisning. Ett arbete som vi är övertygade om kommer att medföra en ytterligare förbättring av ert miljö- och hållbarhetsarbete, precis som det gjort för oss. Kontakta oss gärna om ni har frågor eller förslag på förbättringar.

