

Hållbarhetsrapport för 2022

Denna hållbarhetsrapport gäller för Zington AB och dess dotterbolag. Presenterade måttal avser Zington-koncernen som helhet.

1. Miljö

Zington ska aktivt verka för att skapa en socialt, fysiskt och psykiskt sund arbetsplats för alla medarbetare genom att förebygga risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare tillvaratar vi erfarenheter och synpunkter för att försäkra att det systematiska miljöarbetet bedrivs som en integrerad del i den ordinarie verksamheten. Vi arbetar ständigt för att förbättra vårt systematiska arbetsmiljöarbete och vår arbetsmiljö.

På grund av Corona-pandemin har andelen hemarbete ökat, vilket har utmanat till nya lösningar för fysisk och psykisk arbetsmiljö, ledarskap och samarbete.

Zington levererar tjänster som effektiviserar våra kunders IT-system, processer och flöden. Vår målsättning är att tillhandahålla våra tjänster på ett så långsiktigt och så hållbart sätt som möjligt, inom ekonomiska och tekniska ramar. Vi ska vara en arbetsplats som genomsyras av en helhetssyn gällande den yttre och inre miljön.

Vi uppnår detta genom att:

- systematiskt arbeta med att identifiera miljöpåverkan och miljöaspekter för verksamheten.
- utifrån betydande miljöaspekter identifiera miljömål för att minska vår miljöpåverkan och förbättra vår miljöprestanda. Detta genom att minska energianvändning, utsläpp av växthusgas, avfall, konsumtion av vatten, påverkan på luft- och vattenkvalitet, användning av naturresurser.
- arbeta målmedvetet och systematiskt med ständiga förbättringar och förebyggande åtgärder för att minska vår miljöpåverkan.
- verka för att genom våra medarbetare och samarbetspartners driva en långsiktigt lönsam och miljömässigt hållbar verksamhet med minsta möjliga miljöpåverkan.
- utbilda, motivera och föra dialog med våra medarbetare så att de kan utföra sitt arbete på ett för miljön hållbart sätt.
- systematiskt identifiera, fastställa, följa och utvärdera lagar och andra krav som ställs på vår verksamhet samt införa korrigerande åtgärder om avvikelser identifieras.
- välja leverantörer som aktivt arbetar långsiktigt och på ett för miljön hållbart sätt.
- genom medvetna val vid inköp säkerställa att vi köper varor och tjänster som är framställda i linje med samhällets miljömässiga förväntningar, lagar och regler.
- ständigt förbättra miljöledningssystemet genom att regelbundet revidera och utvärdera systemet.
- ansvarsfull användning av kemikalier.

Zington tar ansvar för miljöpåverkan vilket är en viktig aspekt i alla delar av verksamheten; från kundernas affärer, medarbetarnas utveckling och samhällspåverkan. Genom att implementera en miljöpolicy och att ställa krav på leverantörer tar Zington aktiv handling mot minskad miljöpåverkan. Miljöutredning och kartläggningar genomförs. Zingtons miljöledningssystem omfattar utvalda delar enligt standarden ISO14001.

Kontoret är utrustat med system för källsortering, energin kommer från förnybara energikällor och medarbetare uppmanas att göra klimatsmarta val. Zington eftersträvar också att minimera inköpet av teknisk utrustning och byte sker endast vid uppenbart behov.

Från FN:s globala mål har Zington identifierat de som går att applicera på vår verksamhet, där vi genom våra kunder eller genom vår direkta verksamhet kan bidra till dessa:

- 7.2 - Öka andelen förnybar energi i världen
- 9.3 - Underlätta tillgången till finansiella tjänster och marknader
- 9.5 - Öka forskningsinsatser och teknisk kapacitet inom industrisektorn
- 11.6 - Minska städernas miljöpåverkan
- 13.3 - Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar

Zingtons egen verksamhet, oavsett om den sker i den egna organisationen eller i leverans till kund, skall

- uppfylla eller överträffa gällande lagar och förordningar.
- verka för att genom våra medarbetare och samarbetspartners driva en långsiktig lönsam och miljömässigt hållbar verksamhet.
- i verksamheten ta miljöhänsyn för att minska miljöpåverkan och förhindra resursslöseri.
- verka för att verksamhetens miljöarbete ligger i linje med eller överträffar samhällets förväntningar.
- genom medvetna val vid inköp försöka säkerställa att vi köper varor och tjänster som är framställda i linje med samhällets miljömässiga förväntningar, lagar och regler.
- där det är möjligt, påverka leverantörer att agera för att förbättra sin egen verksamhet ur ett miljömässigt perspektiv.

Mål och mätetal

Zington strävar efter att minimera miljöpåverkan på CO₂. Detta följer vi upp genom att mäta elförbrukning.

Vi använder nyckeltalet *CO₂ i förhållande till antalet anställda*. 1 kWh el motsvarar ca 100 g koldioxid utifrån ett nordiskt perspektiv enligt www.svenskenergi.nu.

KPIER:

Elförbrukning, CO₂/Antal anställda

- 2022: 16 181
- 2021: 15 110
- 2020: 12 895
- 2019: 19 808

Målet är att nyckeltalet ska minska från år till år. Zington uppfyllde inte målet 2022 vilket beror på att vi nyttjat kontoret mer under 2022 än under 2021, då kontoret inte användes som mötesplats på grund av Corona-pandemin. Zington uppfyllde inte heller målet under 2021 vilket beror på färre anställda jämfört med 2020. Däremot minskade den totala förbrukningen under 2021 jämfört med 2020. Jämfört med 2019 är det en märkbar minskning, det beror främst på att kontoret inte har använts som mötesplats under 2021 och 2020 på grund av Corona-pandemin.

2. Sociala förhållanden och medarbetare

Zingtons värdegrund sätter ramverk runt önskat beteende när det gäller våra medarbetare och våra sociala förhållanden. Detta stöds av riktlinjer och policys från vår "Code of conduct". Zington accepterar inte kränkningar och osunda arbetsvillkor.

Zingtons mission "*när du växer, växer företaget*" är ett av våra budord. Det är en viktig medverkande kraft för våra anställda och även för behovet hos våra kunder. Vi vill ha ett klimat där vi långsiktigt gör framgångar på en affärsmässig nivå. Vi har handlingsplaner mot olika former av trakasserier och vi förbättrar ständigt våra kunskaper kring hur vi kan hantera olika situationer som kan uppstå. Dessa faktorer gör vår verksamhet sammanlänkad med en hälsosammare livsstil för våra medbarnares välbefinnande. Det ger också många positiva effekter i våra tjänster. Zington skapar värde genom att vidta olika åtgärder med hjälp av riktlinjer från lagen om jämställdhet och från olika internationella organisationer.

I dessa ingår:

2.1 Föreningsfrihet och kollektiv förhandling

Zington respekterar grundläggande rättigheter för medarbetare att fritt, frivilligt och utan inblandning etablera och gå med i fackföreningar. Vi respekterar föreningsfrihet och rätten till att förhandla kollektivt.

2.2 Arbetstid, löner och förmåner

Zington strävar efter att kunna erbjuda alla medarbetare en konkurrenskraftig ersättning. Vi vill premiera framgångsrika medarbetare och säkerställa att medarbetare genom egen fakturering och merförsäljning får ta del av genererade intäkter. Zington verkar för ett incitament för varje enskild individ att sträva efter hög debiteringsgrad och god lönsamhet, både för sig själv och för företaget.

Vi tillåter endast arbetstider, löner och andra anställningsvillkor som är förenliga med nationell och lokal lagstiftning och relevanta ILO-konventioner.

2.3 Trakasserier, diskriminering och kränkningar

Zington fördömer alla former av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling och tolererar inte att sådant förekommer på arbetsplatsen.

Trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. Det leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten. Det är viktigt att framhålla att trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling är en medarbetarfråga för organisationen och inte en privat fråga för den som drabbas.

Zington har upprättat policydokument "Handlingsplan Trakasserier, diskriminering och kränkningar".

2.4 Jämlikhet, jämställdhet

Zingtons mål är att upplevas som 100% jämlikt hos medarbetare. Det innebär att alla ska ha samma möjlighet att utvecklas, delta och trivas på Zington. Det betyder att ingen, på något sätt, ska bli särbehandlad på grund av t.ex. etnicitet, trosuppfattning, ålder eller kön. Kompetens, omtanke och engagemang ska prägla Zington; alla ska kunna förvänta sig denna miljö och alla förväntas bidra till denna miljö.

För Zington är jämställdhet en självklarhet. Kvinnor och män ska ha lika möjligheter och rättigheter på arbetet. Kvinnor och mäns synsätt, erfarenheter och kompetens skall värderas lika och ses som värdefulla tillgångar i vår strävan att uppnå en effektiv organisation och ett gott arbetsklimat. Alla anställda ska vara försäkrade om att de bedöms och utvärderas på objektiva grunder.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där beslut fattas, resurser fördelas och normer formas, ska jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. För Zington är ledarna de naturliga föregångarna att skapa ett arbetsklimat där alla arbetstagare betraktar jämställdheten som en tillgång.

2.5 Hälsa och säkerhet

Zington ska aktivt verka för att skapa en socialt, fysiskt och psykiskt sund arbetsplats för alla medarbetare genom att förebygga risken för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa. Genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare tillvaratar vi erfarenheter och synpunkter för att säkerställa att det systematiska miljöarbetet bedrivs som en integrerad del i den ordinarie verksamheten. Vi arbetar ständigt för att förbättra vårt systematiska arbetsmiljöarbete och vår arbetsmiljö.

Zington ska vara en arbetsplats som kännetecknas av omtanke om alla anställdas hälsa och välbefinnande. Vi strävar efter en alkohol, spel- och drogfri arbetsmiljö där resultat, trygghet, hälsa och trivsel inte riskeras på grund av missbruk av alkohol, spel eller droger.

Mål och mätetal

Zington har som mål att ha en lägre sjukfrånvaro än motsvarande företag. Jämförelsetalen för branschen enligt Statistiska Centralbyrån var 2022 3,6 %, 2021 3,3 %, 2020 3,5 % och 2019 2,9 %. (M+N företag inom juridik, ekonomi,

vetenskap och teknik; företag inom uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster). Sjukfrånvaron minskade under Corona-pandemin, åren 2020-2021. Under 2022 har sjukfrånvaron ökat men ligger fortfarande under snittet för branschen. För samtliga år har Zington legat under snittet för branschen.

KPIER:**Sjukfrånvaro**

- 2022: 2,6 %
- 2021: 1,3 %
- 2020: 1,3 %
- 2019: 2,2 %

Zington har som mål att vara en jämlik och jämställd arbetsplats, där alla medarbetare respekteras, där ingen individ eller grupp exkluderas och där diskriminering och trakasserier inte tolereras. Jämlikhet mäts genom regelbundna medarbetarundersökningar där medarbetarna ombeds gradera hur väl det anser att Zington lever upp till detta på en skala från 0 – 10, där 0 är instämmer inte alls och 10 är instämmer helt.

KPIER:**Jämlikhet (medarbetarundersökning skala 0-10)**

- 2022: 9,5
- 2021: 9,3
- 2020: (jämförande mått finns ej att tillgå)
- 2019: 8,5
- 2018: 8,7

Samtliga KPIER är från den 31:a december. Under 2020 omarbetades medarbetarundersökningen i samband med Corona-pandemin och därför finns inte ett jämförande mått att tillgå.

Vi mäter även andelen kvinnor och män i bolaget. Det är intressant att ha en så jämn fördelning som möjlighet men har inte satt några absoluta tal på det målet. Andelen kvinnor har ökat sedan första mätningen 2019. Under 2022 var andelen kvinnor 40 % på Zington, vilket är en ökning med 5 %-enheter jämfört med 2021.

KPIER:**Andelen kvinnor totalt**

- 2022: 40 %
- 2021: 35 %
- 2020: 35 %
- 2019: 32 %

3. Respekt för mänskliga rättigheter

I Zingtons policydokument "Policyer Arbetsrätt och Mänskliga rättigheter" regleras styrmodellen för att förhindra brott mot mänskliga rättigheter. Zington respekterar och främjar alla nationella och internationella bestämmelser gällande mänskliga rättigheter och barns rättigheter i varje aspekt av vår verksamhet.

Vi motsätter oss all form av barnarbete, tvångsarbete, modernt slaveri och människohandel. Vi ser detta som en självklarhet inom Zington, men också för de partners vi samarbetar med.

Mål och mätetal

Inga kvantitativa målsättningar har satts upp då Zingtons påverkan inom detta område anses som begränsad.

4. Motverkande av korruption

I Zingtons policydokument "Code of Conduct Anställda" åtar vi oss att sälja våra tjänster med hög nivå av integritet och vi tolererar inte mutor, utpressning eller korruption i någon form.

Vi tar ansvar genom att arbeta inom tillåtna lagliga ramverk och i linje med befintliga regler. Vi får aldrig begära, acceptera, betala eller erbjuda oss att betala mutor, varken direkt eller genom externa parter som agerar för vår räkning. Zington följer "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet" som förvaltas av Institutet mot mutor.

Leverantörer får heller inte bryta mot internationella konventioner mot antikorruption och antitrust vilket beskrivs i policydokumentet "Code of Conduct Suppliers". Leverantörer måste upprätthålla rättvisa affärsstandarder inom reklam, försäljning och konkurrens. Leverantörer ska upprätthålla en hög etisk standard, framför allt i enlighet med denna uppförandekod för leverantörer och god affärssed.

Mål och mätetal

Zington har nolltolerans mot korruption.