



Det här är Envima



Det här är Envima

För oss på Envima handlar hållbarhet om ansvar och långsiktighet. Vi förenar affärsmässig utveckling med omtanke om miljö, människor och samhälle, i våra kunduppdrag och i vår egen bolagsutveckling.

Vi arbetar för att hjälpa företag att fatta genomarbetade beslut, bygga robusta strukturer, minska risker och utvecklas på ett sätt som håller över tid. Det är så vi bidrar till en resilient framtid. Vår ambition är att vara den självklara partnern för små och medelstora bolag som vill växa på ett långsiktigt och ansvarsfullt sätt.

Balansomslutning

8,792 Mkr

Omsättning

22 Mkr

(32,7 förlängt bokföringsår
2024 16 månader)

Antal anställda

16 Personer

Innehåll

Om hållbarhetsredovisningen	4
Vår strategi	8
Vi och vår omvärld	11
Tillsammans med våra kunder	16
Miljö	19
Socialt	23
Ansvarsfullt företagande	29
2026	32
Bilagor	33



COMMUNICATION
ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Vår redovisning bygger på Global Compacts principer. Läs mer om dem på sid 34.



Om hållbarhetsredovisningen

Envima AB är ett miljö- och hållbarhetskonsultbolag med kontor i Linköping och Stockholm. Våra kunder är främst små och medelstora företag som vi stöttar med rådgivning, analys och projektledning inom miljö, juridik och hållbarhet. Vårt erbjudande omfattar också juridisk rådgivning och skräddarsydd lagbevakning, bland annat inom miljö- och arbetsmiljöområdet. (NACE-kod 71,12).

Hållbarhetsredovisningen för räkenskapsåret 2025 har upprättats i enlighet med/följer den grundläggande och omfattande modulen i den frivilliga rapporteringsstandarden VSME och baseras på FN Global Compacts 10 principer, se bilaga 2. Redovisningen omfattar Envima AB och beskriver

vårt hållbarhetsarbete med fokus på de frågor som är mest relevanta för vår affärsmodell, strategi och våra intressenter. Innehållet baseras på en övergripande dubbel väsentlighetsanalys samt våra prioriterade aspekter, risker och möjligheter inom miljö, sociala frågor och ansvarsfull styrning. Endast väsentliga frågor behandlas mer ingående.

Envima är sedan 2003 certifierat enligt ISO 14001, ISO 9001 och ISO 45001. Styrelsen ansvarar för bolagets övergripande strategi och långsiktigt hållbara utveckling, medan ledningsgruppen ansvarar för den operativa verksamheten. VD leder arbetet och är ytterst ansvarig för att bolagets hållbarhetsfrågor linjerar med ägardirektiv och styrelsens strategiska beslut.

Hållbarhet innebär att kunna *navigera* i förändring

Den 1 april 2025 tillträdde jag som vd för Envima och fick förmånen att kliva in i ett bolag med hög kompetens, varm kultur och ett högt förtroende hos kunderna. Ett av mina första möten var med företaget som hjälper oss att göra kundundersökningar vartannat år, och det är klart att jag var nervös. Vad tycker kunderna om oss egentligen? Alltså, vad har jag gett mig in på?

Det var väldigt stärkande då att mötas av höga betyg och fina kommentarer. Envimas NPS ligger på 41, vilket är ett starkt resultat. Och det blev tydligt för mig att många kunder ser oss som partners och kollegor, vilket är inspirerande, men det gör mig också ödmjuk.

För det här med hållbarhet är ingen lek. Att bygga en verksamhet som håller över tid kräver en hel del: smartness, förmåga att vara lyhörd och att våga agera.

Ett år av osäkerhet och turbulens

2025 har varit ett år som på allvar utmanat många branscher, inte minst vår egen. Det osäkra politiska och geopolitiska läget har skapat tveksamhet i investeringsbeslut och prioriteringar. Hållbarhetsfrågorna har halkat ner på den dagspolitiska agendan, samsyn har blivit polarisering. EU försöker hitta en väg att värna europeisk konkurrenskraft och samtidigt nå

klimatpolitiska mål, en vindlande väg som lett till stor osäkerhet. Och samtidigt fortsätter AI-utvecklingen att accelerera på ett sätt som knappt går att omfatta.

Många svenska företag vittnar om ett tufft 2025. Därför ser jag det som en arbetsseger att vi tagit oss igenom det på ett bra sätt, med en tydlig riktning, med ett resultat som går i linje med ägardirektivet och ett förnyat fokus på kundnytta. En viktig faktor är flexibilitet: att ha medarbetare som kan rycka in på många olika sätt, som kan gå mellan projekt och leverera på en hög nivå i flera olika typer av uppdrag.

Det är motsatsen till snabba klipp, resursslöseri, slit- och släng

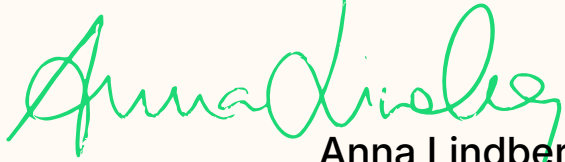
Flexibilitet och förmåga att ställa om

Vi har haft över 200 aktiva kunder, över 80 procent har varit återkommande. Vi har rekryterat fyra nya medarbetare och gjort en hel del interna förändringar för att stärka vårt fokus på kunderna och vår förmåga att snabbt ställa om. Vi har organiserat oss tydligare i våra tre olika affärsområden: **miljö**, **juridik** och **hållbarhet**. Varje affärsområde har en chef med ansvar för medarbetare och utveckling av affärsområdet. Syftet är att skapa en set-up som håller för att bli fler och att kunna arbeta fokuserat. Samtidigt blir samarbete ännu viktigare, och att som medarbetare få vara med i många olika typer av projekt, att inte fastna i ett fack eller stagnera i sin kompetens. Att vara en långsiktig och attraktiv arbetsgivare är en strategiskt grundläggande fråga för oss, där utveckling för varje medarbetare är en nyckel. Under året har vi också tappat kompetens då fem medarbetare slutat. Att skapa en tydlig riktning, en attraktiv kultur och utvecklingsmöjligheter är avgörande för att vi ska kunna bygga ett hållbart Envima.

Motsatsen till snabba klipp

Hållbarhet för oss handlar om långsiktighet och att ta ansvar. Det är motsatsen till snabba klipp, resursslöseri, slit och släng med både människor och saker. Vårt sätt att ta ansvar framgår i den här redovisningen, där vår viktigaste insats är att hjälpa våra kunder att driva sina verksamheter på ett sätt som är mer långsiktigt, mer ansvarsfullt. Vi ser hållbarhetsarbetet som en del av affärsmodellen. Det handlar om att förstå risker och möjligheter, arbeta strukturerat med data och prioriteringar och fatta genomtänkta beslut även när omvärlden är osäker.

För det enda vi kan vara helt säkra på är att det kommer att fortsätta vara osäkert. Hållbarhet handlar inte främst om att klara av krav. Det handlar om att kunna navigera i förändring.


Anna Lindberg, VD

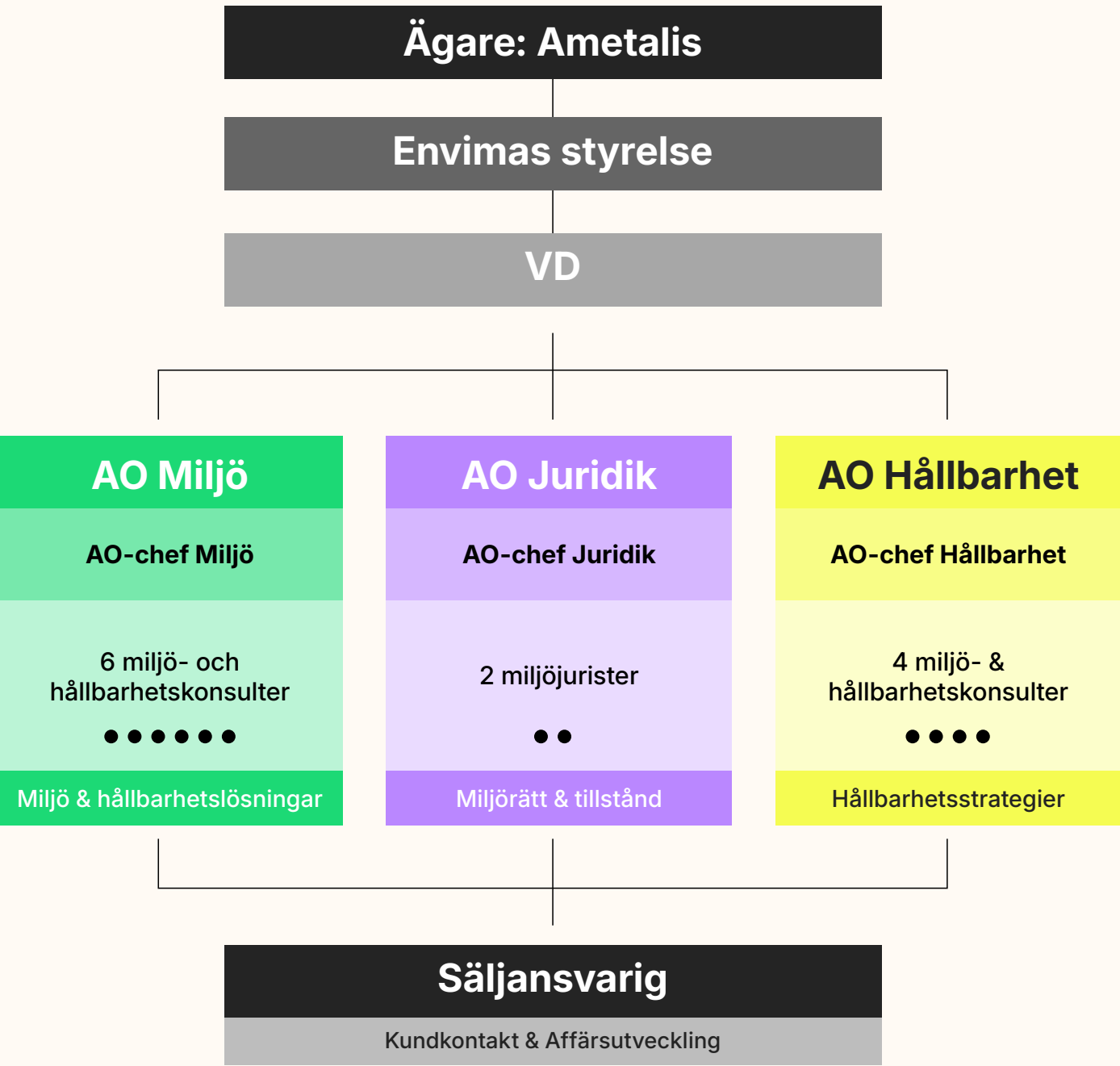


Vår strategi



Vår strategi

En perfekt kompanjon för SME (små och medelstora företag)



Envimas syfte är att driva på för ansvarsfull och långsiktig tillväxt. För oss innebär det att förena affärsmässig framgång med hänsyn till människor, miljö och samhälle. Vi hjälper företag att fatta genomarbetade beslut, bygga robusta strukturer och minska risker, så att deras verksamheter står starka över tid. Det gäller också vår egen verksamhet: tillväxten ska vara långsiktig, lönsam och bottna i vårt syfte.

En hållbarhetspartner att växa med

Under året har vi arbetat med att genomlysa vår verksamhet och förstå vad det är som gjort den framgångsrik i 25 år. Vi ser att vi matchar väldigt fint mot just SME, även om vi såklart även arbetar med större bolag. Många av våra kunder har höga ambitioner, men verkar på en pressad och konkurrensutsatt marknad. Då behövs en partner som är effektiv och flexibel, framåtlutad och jordnära. Vi finns där i det dagliga och i det strategiska: när regelverken förändras, när organisationen är sårbar eller när ambitionen höjs. Rörelsen mot att bli ett förstahandsval för SME handlar inte nödvändigtvis om att bli störst, utan om att bli tydligare och fortsätta vara relevanta. Vi ska fortsätta vara de vi är, men tänka större.

Tre spår för vår riktning framåt

För att ta oss dit arbetar vi utifrån tre tillväxtspår: attraktivitet, tillväxt och leverans.

Attraktivitet syftar på vår förmåga att vara ett bolag som både kunder och medarbetare väljer. Det innebär att fortsätta utveckla vårt erbjudande för SME, stärka vårt varumärke och vara tydliga med vad vi står för. Under 2025 har vi tagit fram en tydligare paketering av vårt varumärke och en ny visuell identitet.

Tillväxt innebär att nå fler kunder och samtidigt fördjupa relationen med befintliga. Vi ska växa genom strukturerad marknadsbearbetning, tydlig pipeline och genom att utveckla vår roll som rådgivare nära kundernas affär. Tillväxt handlar också om att hitta rätt medarbetare som vill vara en del av vår resa framåt. Här ser vi att expertis och domänkunskap är viktigt, men framför allt letar vi efter engagerade människor som köper in på vår riktning.

Leverans handlar om kvalitet och lönsamhet. Vi ska ha arbetssätt, uppdragsledning och uppföljning som gör att vi kan växa utan att tappa struktur eller närhet till våra kunder och till varandra.

Under 2026 kommer vi att fortsätta bygga vår tillväxtorganisation, rekrytera i linje med vår treårsplan och vidareutveckla våra erbjudanden inom miljö, juridik och hållbarhet. Vi investerar i AI-stöd för att frigöra tid till kvalificerat kundarbete. Samtidigt fortsätter vi att arbeta systematiskt med lönsamhetsuppföljning, kompetensutveckling och ledarskap.

Hållbarhet enligt Ametalis

Sedan 2023 ägs Envima till hundra procent av Ametalis, en växande nordisk bolagsgrupp med fokus på miljö, teknik och hållbarhet.

– Genom våra bolag är vi med där besluten fattas i stora projekt. Vår ambition är att vara med och påverka i ett tidigt skede för en långsiktigt hållbar samhällsutveckling, säger Kim Lehmusvuori, VD på Ametalis.

För Ametalis är decentralisering en huvudstrategi, där varje bolag ska få möjlighet att utvecklas på egna villkor, och samtidigt bidra till och få nytta av synergier och samverkan. Här spelar mjuka värden som kultur och ledarskap in, säger Kim Lehmusvuori.

– Vi pratar med mängder av bolag i Sverige och övriga Norden och det blir allt tydligare för mig att hållbar bolagsutveckling handlar så mycket om människorna. Att det finns förtroende i organisationen och en kultur som medarbetarna köper in på. Vi tittar såklart på ESG-nyckeltal vid varje förvärv, men de mjukare värdena är verkligen avgörande.

Ametalis förvärvar bolag i hela Norden och skapar en bred palett av expertis inom infrastruktur, energi, bygg och industri.

Envima är en logisk pusselbit med fokus på just industri- och energibolag. Och AI-utvecklingen möjliggör nya sätt för Ametalis att bygga värde, menar Kim Lehmusvuori.

AI handlar mindre om teknik – och mer om människor.

Hur ser du på AI-utvecklingen utifrån ett hållbarhetsperspektiv?

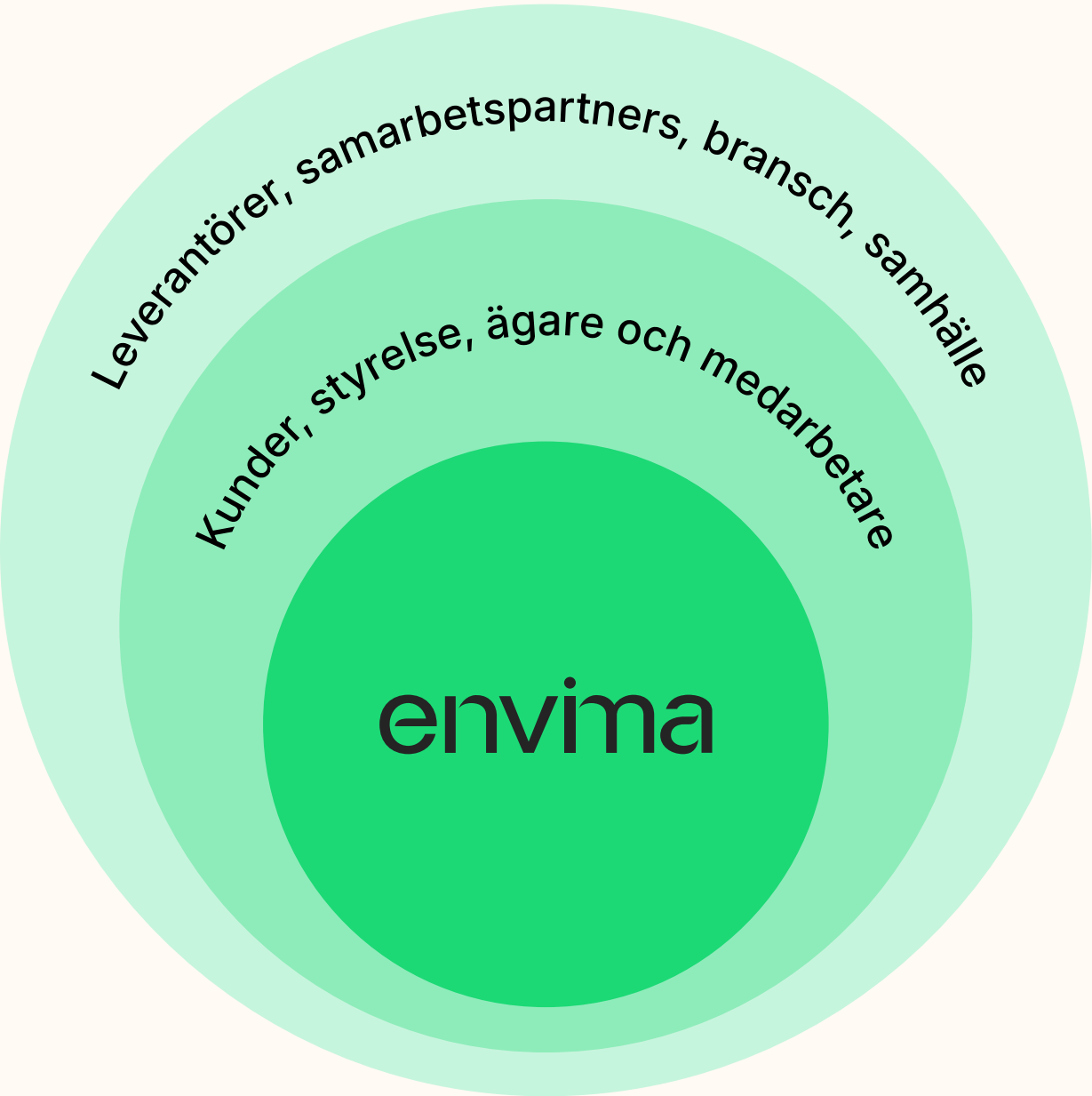
– Det finns helt klart hållbarhetsutmaningar kopplat till AI som vi måste ta på allvar. Samtidigt handlar AI inte så mycket om teknik, utan mer om människor och vår anpassningsförmåga. Och där tror jag att adaptationen går långsammare än vad de mest framåtlutade scenarierna visar. Vi har bara sett början och det är tydligt att rätt använd är det en fantastisk teknik som kan ge oss en otrolig utveckling, inte minst när det gäller innovation och problemlösning kring miljö och klimat. Så vi ser det främst som en möjlighet, säger Kim Lehmusvuori.



Vi och vår omvärld



Vi och vår omvärld



Världen förändras snabbt: miljö- och klimatomässigt, teknologiskt och geopolitiskt. Vi på Envima behöver förhålla oss till en mängd faktorer som påverkar våra kunder, vår affär och våra medarbetare. Omvärldsbevakning och kontinuerlig dialog med medarbetare, kunder, styrelse, ägare, partners och externa experter ligger till grund för vår analys av vår omvärld och hur vi utvecklar vårt erbjudande, våra arbetssätt och vårt hållbarhetsarbete.

Våra intressenter

Envimas viktigaste intressenter är våra kunder och vår interna organisation: medarbetare, styrelse och ägare. Vi har dessutom identifierat ett antal andra intressenter med olika krav och förväntningar. För att säkerställa relevans, kvalitet och transparens för vi regelbundna dialoger med samtliga intressentgrupper. Dialog sker genom strukturerade forum, möten och digitala kanaler.

Envima är också ett etablerat varumärke med olika plattformar för kommunikation, dels i direkt dialog med kunder och samarbetspartners, men vi når också ut till större målgrupper i sociala medier, med nyhetsbrev och andra marknadsföringsinsatser. Här har vi möjlighet att sprida medvetenhet och kunskap om klimatförändringar, miljöarbete och konkreta åtgärder för en mer hållbar utveckling.

Intressent	Dialogformer
KUNDER	Projektmöten • Kundmöten Kundundersökning • Nyhetsbrev Sociala medier • Nätverk • Seminarie
INTERN ORGANISATION	AO-möten • Envima-tempen Medarbetarsamtal • Envima tillsammans möten • Styrelsemöte • Ledninggruppsmöte
LEVERANTÖRER & UTLAGDA PROCESSER	Avtal • Uppföljningsmöten
SAMARBETSPARTNERS	Samverkansmöten • Nätverk Sociala medier • Nyhetsbrev
BRANSCHEN	Seminarier • Nätverksträffar • Köpta kampanjer
SAMHÄLLET	Sociala medier • Extern kommunikation

Agenda 2030

FN:s Agenda 2030 och de 17 globala målen för hållbar utveckling ger en tydlig bild av vad samhället måste åstadkomma för att möjliggöra en rättvis och hållbar utveckling. Genom våra kunduppdrag och i vårt interna hållbarhetsarbete, bidrar Envima direkt och indirekt till flertalet av målen.

Genom vårt eget arbete med att minska klimatpåverkan bidrar vi särskilt till mål 13 om att bekämpa klimatförändringarna, medan vårt fokus på medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö kopplar till mål 3 om god hälsa och välbefinnande. Samtidigt är vår främsta insats att stödja våra kunder i deras miljöomställning, långsiktighet och ansvarstagande. Vi stärker våra kunders kunskap och medvetenhet för en hållbar utveckling genom i våra uppdrag och genom vår kommunikation via nätverk, sociala medier och andra kanaler, vilket bidrar till mål 12 om hållbar konsumtion och produktion.



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 kontinuerligt till i vår kärnverksamhet genom våra kunduppdrag.
- 4

PRIORITET:
De här delmålen har vi valt att fokusera vårt utvecklingsarbete på just nu, eftersom vi ser att vi har stor möjlighet att påverka inom dessa områden.



Läs mer om globala hållbarhetsmålen [här](#)

Våra väsentliga hållbarhetsfrågor

Under 2024 genomförde vi en dubbel väsentlighetsanalys där hållbarhetsfrågor analyseras utifrån två perspektiv:

Påverkansperspektiv: vilken påverkan verksamheten har på människor, miljö och samhälle. Påverkan kan vara positiv eller negativ, potentiell eller faktisk.

Finansiellt perspektiv: vilka risker och möjligheter olika hållbarhetsfrågor innebär för verksamheten och dess framtida affärsmöjligheter. **Resultatet från den dubbla väsentlighetsanalysen visar att följande hållbarhetsfrågor är väsentliga för Envima:**

Resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen ligger väl i linje med den värdering av vår miljöpåverkan och våra arbetsmiljörisker som vi årligen utför inom ramen för våra ISO-certifieringar. Där har vi bland våra största utmaningar identifierat klimatpåverkan från våra inköp av tjänster och resor, samt arbetsrelaterad stress.

Klimat

- Begränsning av klimatförändringar

Affärsetik - Bolagsstyrning

- Ansvarsfullt företagande

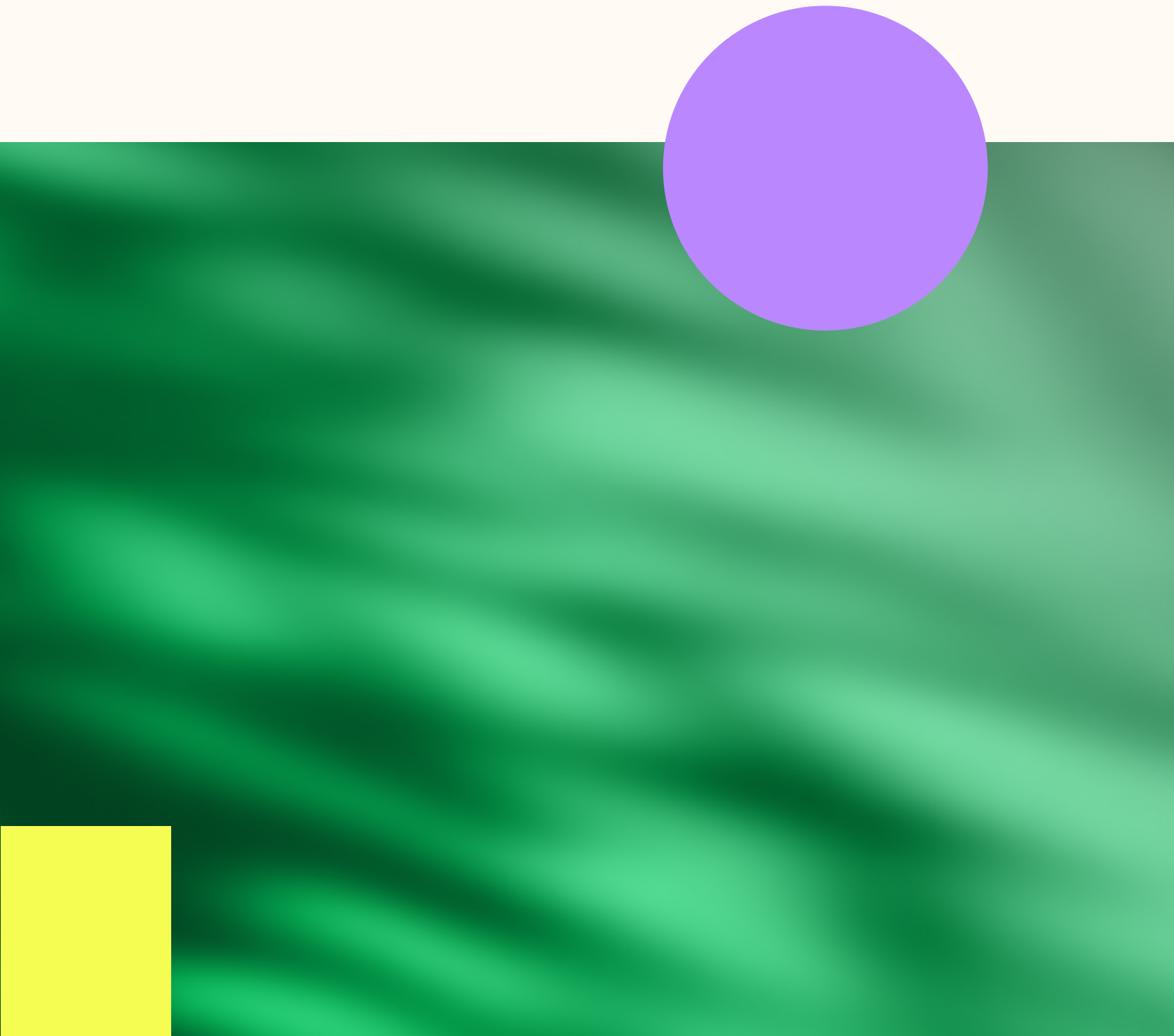
Egen arbetskraft

- Arbetsvillkor, som bland annat inkluderar hälsa, säkerhet, trygg anställning, lön, balans mellan arbete och privatliv,
- Likabehandling och lika möjligheter för alla, inkl. kompetensutveckling



Våra prioriterade risker och möjligheter

Varje år gör styrelsen en riskanalys, som ligger till grund för strategiska beslut. Riskerna bedöms efter konsekvens och sannolikhet.



Risker

Stress och psykisk ohälsa

Den största arbetsmiljörisken. Vi arbetar systematiskt för att varje medarbetare ska ha möjlighet att bli lyssnad på, att få avlastning och att få hjälp med snabba åtgärder vid hög belastning. Mer om detta finns att läsa i avsnitt Våra medarbetare/engagemang.

Cybersäkerhetsincident

Att råka ut för en cybersäkerhetsincident är en reell risk. Tusentals mindre bolag utsätts för olika typer av cybersäkerhetsintrång varje dag. Därför har vi under 2025 stärkt upp vår IT-säkerhet på flera sätt, vilket vi beskriver i avsnitt Ansvarsfullt företagande.

Politiska strömningar, beslut och juridiska initiativ.

Under 2025 har vi tydligt sett att hållbarhetsfrågorna har sjunkit på den politiska agendan och även när det gäller företagens prioriteringar. Även om Envima kunnat navigera väl i en föränderlig omvärld och hanterat 2025 på ett bra sätt, finns det helt klart en risk för att minskat tryck i omställningsprocessen också påverkar oss.

AI-utvecklingen

Den extremt snabba AI-utvecklingen innebär också både möjligheter och risker för Envima, inte minst med betydande konsekvenser för konsult-affären. Vi tror att Envima på många sätt är väl positionerat att hantera utvecklingen på ett bra sätt: genom att använda AI för att öka produktivitet och kvalitet, samtidigt som vi fortsätter att vara nära våra uppdragsgivare.

Tapp av kompetens

Under året har vi utvecklat och skärpt vår rekryteringsprocess, med ökat fokus på att säkerställa att nya medarbetare både motiveras av och trivs i konsultrollen, med allt vad den innebär av exempelvis kundkontakt, kundutveckling, sälj och parallella projekt. Syftet är att långsiktigt stärka matchningen mellan individ, uppdrag och bolagets affär, och därigenom skapa en mer stabil och hållbar kompetensförsörjning framåt.

Möjligheter

Tjänste- och produktutveckling

Vår intressentdialog och omvärldsanalys visar att hållbarhet behöver kopplas allt starkare till kundernas affärsnytta. Det finns ett växande behov av klimatdata, beslutsunderlag och transparens, vilket skapar möjligheter för Envima att stärka våra tjänster inom klimatberäkningar, riskanalys, juridik samt livscykelanalyser och miljövarudeklarationer.

Bred kompetens

Kombinationen av kompetenser gör att vi kan möta komplexa kundbehov och erbjuda helhetslösningar som skapar större värde för kunden.

Erfarenhet

Vår gemensamma mångåriga erfarenhet stärker kvaliteten i uppdragen och bidrar till hög kundnöjdhet. Kunskapsöverföring mellan medarbetare, och mellan medarbetare och kunder, skapar trygghet i leveransen och ger samtidigt goda möjligheter för medarbetare att utvecklas i sin yrkesroll och bidra till Envimas fortsatta utveckling.

Position

Envima har ett starkt varumärke och lång erfarenhet av att stärka just SME i deras miljö- och hållbarhetsarbete, vilket skapar goda möjligheter att fördjupa den rollen framåt. Den ökade efterfrågan av stöd och beslutsunderlag gör att vår expertis ligger i linje med marknadens behov, vilket öppnar för fortsatt utveckling av både erbjudande och kundrelationer.

Tillsammans med våra kunder



Tillsammans med våra kunder



Strömsholmen

Som att ta in en kollega

Strömsholmen i Tranås har vuxit till en global aktör inom gasfjädrar och pressverktyg. Den globala marknaden som förändras snabbt. Teknologiskt, affärsmässigt och geopolitiskt. Då gäller det att vara både flexibel och anpassningsbar, och att ha en riktning för verksamheten.

– För oss handlar hållbarhet om en verksamhet som håller över tid. Vi tror att det är viktigt att vi har ett eget driv i de här frågorna, för när kraven väl kommer blir det en konkurrensfördel att ligga före, säger Torgny Enström.

Envima är sedan länge en viktig partner inom lagerförråd, arbetsmiljö och utbildning, ett stöd som enligt kunden känns mer som en kollega än en konsult. Genom klimatberäkning och analys har Strömsholmen fått en tydligare bild av sina största utsläpp och arbetar mer strategiskt med inköp, logistik och materialflöden.

Schneider Electric

Att ligga före är en del av vår strategi

Schneider Electric är en global ledare inom energi-hantering och automation, och utsedd till världens mest hållbara företag enligt Time Magazine.

Företaget började arbeta med miljöbedömningar av sina produkter redan för 25 år sedan, långt innan det blev branschstandard.

Schneider Sverige samarbetar med Envima, som analyserar produkter och säkerställer att de uppfyller kraven. Samarbetet med Envima har blivit en naturlig del av processen. Bedömningen är ett måste i stora projekt inom exempelvis skolor och sjukhus, och fungerar som en kvalitetsstämpel. Schneider Electric arbetar aktivt för att fasa ut material som bly i mässing och vissa plasttillsatser och satsar på att tydliggöra information och öka transparensen på en marknad, där hållbarhetsdata blivit avgörande.

Hjulsbro Steel:

Ett samtal räcker

Hjulsbro Steel i Linköping har över 100 års erfarenhet och tillverkar spännlina, en stålprodukt som döljer sig i allt från broar till järnvägsslipers.

Redan 2016 började företaget arbeta med livscykel-analyser (LCA) och miljövarudeklarationer (EPD). Det som började som ett kundkrav är idag affärskritiskt.

Tillsammans med Envima tas årliga LCA:er fram för tre produkter. Samarbetet med Envima går långt tillbaka, och har omfattat allt från tillståndsansökningar och miljöutbildningar till hållbarhetsrapportering och myndighetsdialog. – Ett samtal räcker ofta för att lösa något som annars hade tagit dagar. Det gör stor skillnad, säger Joachim Törnfeldt.

Ett nätverk med 15 år av delande och expertis

2025 firade vi 15 år med Envimas miljö- och hållbarhetsnätverk, där ett 30-tal företag är med. Deltagarna är ansvariga för miljö-, kvalitets- och hållbarhetsfrågor från både större och medelstora bolag i Östergötland och norra Småland.

Många som ansvarar för miljö- och hållbarhetsfrågorna har stort ansvar och höga krav, men ofta små resurser. Trycket kommer ifrån ny och komplex lagstiftning, krav från kunder och intressenter, pressade kostnader och stora behov av intern kommunikation, utbildning och kunskap. Här fyller nätverket en viktig funktion för kunskapsinhämtning och erfarenhetsutbyte.

På träffarna 2025 pratade vi om resiliens och säkerhet, vi gjorde studiebesök på Tekniska Verken i Linköping, vi hade en workshop om hur miljö- och hållbarhetsfrågorna kan lyftas strategiskt i verksamheten, och vi hade besök av Kolmårdens förra vd Christine Karmfalk som berättade om hur hon och hennes team hanterat knepiga arbetsmiljöfrågor och kriser.

Ensam är inte stark, och den komplexa tid vi lever i kräver samarbete och gemenskap. Envimas nätverk är en plattform för just detta.



Miljö

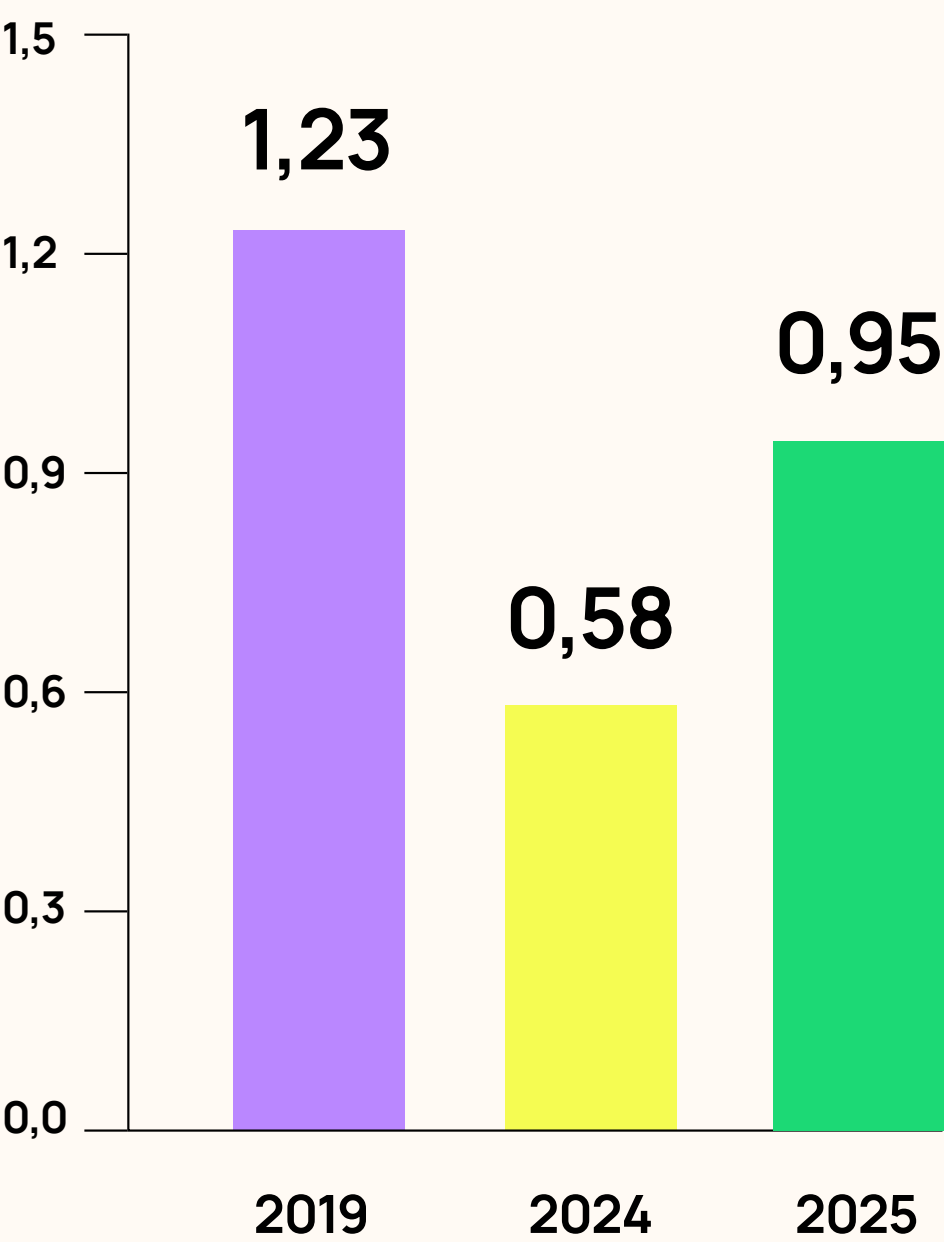


Miljö

Klimatmål:

50%

reduktion jämfört med
2019 till år 2030
Indikator: Ton koldioxidekvivalent
(CO2eq)/anställd



Begränsa klimatförändringen

Klimatförändringarna är en av vår tids största utmaningar och Envima arbetar aktivt för att minska både vår egen och våra kunders klimatpåverkan. Även om vår direkta påverkan är begränsad utgår vi från målsättningarna i det globala hållbarhetsmålet nr 13 och utvecklar kontinuerligt våra arbetssätt och vårt erbjudande för en mer hållbar resursanvändning.

Vår klimatstrategi vägleder arbetet och fokuserar på tre områden:

- 1** att minska våra egna utsläpp, främst kopplade till resor och inköp.
- 2** att minska klimatpåverkan hos våra kunder genom att stötta med rådgivning, strategier och beräkningar för att öka förståelsen om och kunna minska utsläppen.
- 3** för de utsläpp vi inte lyckats eliminera investerar vi i utvalda projekt som syftar till att minska klimatpåverkan.

Strategin ses över årligen. Inför 2025 prioriterade vi att stärka den interna dialogen om utsläppsminskningar samt att säkerställa att vår rese- och inköbspolicy är väl känd, efterlevs och fungerar som ett stöd i vardagen för alla medarbetare. Under 2025 har både utsläppen från tjänsteresor och pendlingsresor minskat.

Vår klimatpåverkan

En viktig del i vårt klimatarbete är att få en uppfattning om vår egen påverkan. Sedan 2011 genomför vi klimatberäkningar av våra utsläpp i enlighet med GHG Protokollet (Greenhouse Gas Protocol). I linje med Parisavtalet har vi som mål att halvera våra utsläpp till 2030, med 2019 som referensår. Vi arbetar löpande med att förbättra noggrannheten i våra beräkningar genom att inkludera fler utsläppskategorier som är relevanta för vår verksamhet.

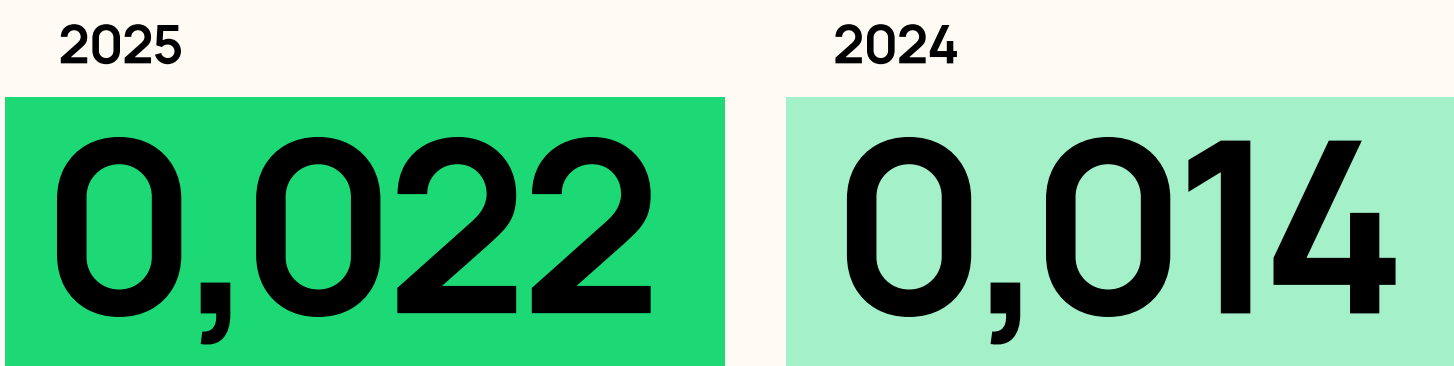
I en tid då AI och digitalisering växer kraftigt över hela världen är det viktigt att se hur detta också påverkar klimatutsläppen, och hur kunskapsintensiva bolag som Envima blir en del av detta. För en rättvis och hållbar utveckling gällande AI och digitalisering måste denna aspekt belysas tydligare. Därför har vi i årets redovisning utökat vår beräkning och utsläppskategorin Scope 3.3, Inköpta varor och tjänster, att omfatta IT- och marknadsföringstjänster samt underkonsulter. Genom att inkludera dessa utsläpp stärker vi transparensen i rapporteringen och redovisningen ligger bättre i linje med etablerade riktlinjer för klimatredovisning. Förändringen innebär även metodutveckling: de nya kategorierna beräknas tills vidare med en spendbaserad metod, där utsläppen uppskattas utifrån inköpskostnader och generella emissionsfaktorer.

Målet är att stegvis förbättra både datakvalitet och täckningsgrad i vår klimatredovisning. Under 2026 planerar vi att uppdatera vår baseline och fortsätta arbetet med att samla in mer aktivitetsbaserade och leverantörsspecifika data. På sikt förväntas detta ge mer precisa utsläppsberäkningar.

Våra utsläpp har ökat jämfört med föregående år och inköp av varor och tjänster utgör nu den största delen av vårt klimatavtryck. För att minska utsläppen behöver vi utveckla vårt arbete med leverantörsstyrning, ställa tydligare klimat- och hållbarhetskrav, en mer systematisk uppföljning och föra en tätare dialog med prioriterade leverantörer. Samtidigt förbättrar vi datakvaliteten i våra beräkningar, så att vi successivt kan ersätta spendbaserade antaganden med mer aktivitets- och leverantörsspecifika data.

Vi har inga direkta utsläpp från egenägda fordon, men tjänsteresor utgör fortsatt en betydande del av vårt klimatavtryck. Värdet av fysiska kundmöten kvarstår, liksom behovet av platsbesök i uppdrag. Vid resor följer vi vår rese och inköpspolicy och väljer kollektiva färdmedel eller cykel när det är möjligt och ekonomiskt rimligt.

GHG Intensitet



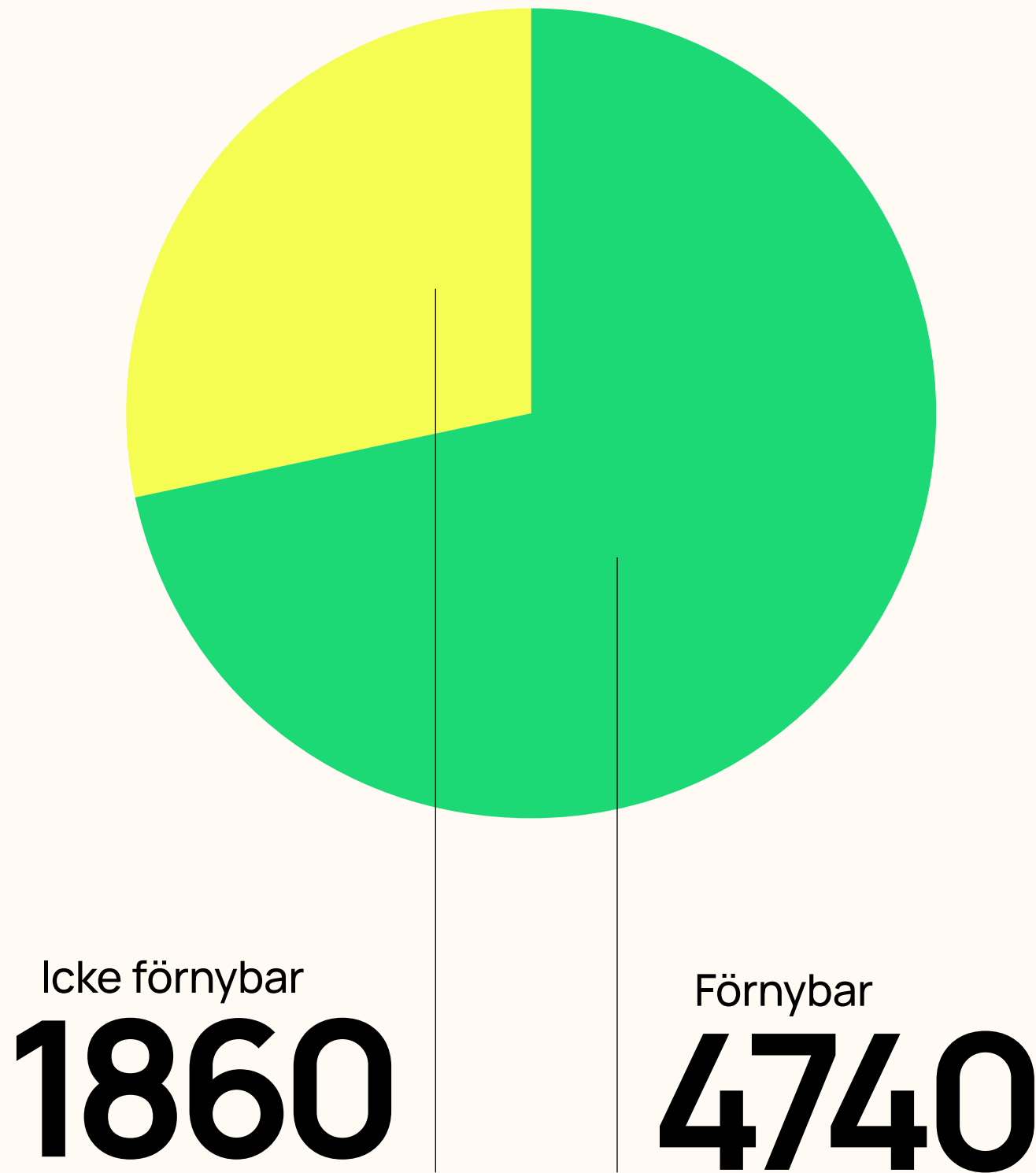
(Utsläpp i Scope 1 + 2/omsättning MSEK)

Totalt utsläpp av växthusgaser	2025 tCO2e	2024 tCO2e
Scope 1	0	0
Scope 2 (market-based)*	0,49	0,44
Gross location	0,37	0,36
Scope 3	14,7 (7,0)*	9,4
3.1 Inköpta varor och tjänster	9,9	1,3
3.3 Bränsle och energirelaterade utsläpp	0,19	0,19
3.6 Tjänsteresor	3,4	5,5
3.7 Pendlingsresor	1,3	2,5
Scope 1-3	15,2 (7,5)*	9,8

* utsläpp beräknade utifrån våra elavtal.

Envimas elanvändning, antal kWh.

Total elanvändning: 6 900 kWh. Envima producerar ingen el.



Vårt klimatbidrag

Under det gångna året har vi fortsatt stödja kunder i klimatfrågor, bland annat genom klimatberäkningar, utsläppsrätter, hållbarhetsbesked, energistöd och tillståndsansökningar.

Denna insats har blivit allt viktigare i takt med att nya lagkrav och ökade förväntningar från kunder och samhället har ökat behovet av stöd inom dessa områden. Vi ser en ökad efterfrågan på livscykelanalyser (LCA) och miljövarudeklarationer (EPD). Genom att erbjuda dessa tjänster hjälper vi företag att förstå och kommunicera sina produkters miljöpåverkan.

För tredje året i rad väljer vi att investera vårt klimatbidrag genom Solvatten, en svensk innovation som renar och värmer vatten med hjälp av solenergi. Genom att distribuera Solvatten-enheter till hushåll i Globala Syd minskar behovet av att koka vatten med ved eller kol, vilket reducerar utsläpp av växthusgaser och avskogning. Lösningen bidrar även till bättre hälsa och livskvalitet genom tillgång till rent och varmt vatten.

Storleken på klimatbidraget baseras på att vi dubblar våra egna utsläpp. Klimatbidraget är ett komplement till vårt arbete med att först minimera våra utsläpp, och vi säkerställer att projekten vi stödjer är effektiva och hållbara ur både miljömässiga och sociala perspektiv.

Vi bidrar till cirkularitet

Vi arbetar för att bidra till cirkularitet främst genom våra inköp. Vi väljer återbrukad IT-utrustning vid behov av nya datorer och telefoner och vi prioriterar möbler från andrahandsmarknaden när vi uppgraderar våra kontor. Under slutet av året påbörjade vi flytten till vårt nya kontorshotell i Stockholm, där lokalerna är inredda med återbrukat byggmaterial och möbler i omställningsfastigheter som annars riskerat att stå tomma.

Våra kontor är inte lokaliserade i känsliga områden och våra tjänster medför ingen direkt påverkan på biologisk mångfald eller bidrar till föroreningar av mark eller vatten. Mängden avfall som uppkommer i vår verksamhet är mycket liten

Socialt



Socialt



Våra medarbetare

Envimas sociala hållbarhetsarbete bygger på respekt för människors rättigheter, goda arbetsvillkor och en trygg och inkluderande arbetsmiljö. Arbetet följer lagstiftning och internationella principer som FN:s [Global Compact](#) och [bilaga 2](#) och vägleds av vår Arbetsmiljöpolicy.

Som kunskapsintensivt konsultbolag ligger vårt största sociala avtryck inom den egna organisationen och våra medarbetare och vi ser att vi har begränsad social påverkan i övriga delar av värdekedjan.

Arbetsvillkor

Våra medarbetare är vår viktigaste resurs. En arbetsplats där vi trivs, utvecklas, mår bra och känner engagemang är avgörande för vår konkurrenskraft. Genom aktivt arbete med värderingar, kultur och medarbetarskap vill vi fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare. Vår arbetsmiljöpolicy slår fast att Envima ska vara en trygg och trivsamt arbetsplats med samarbete, teamkänsla och goda möjligheter att påverka det egna arbetet.

Envimas arbetsmiljöarbete är sedan 2003 certifierat enligt ISO 45001 och integrerat i det dagliga arbetet. Det omfattar regelbundna medarbetarundersökningar, uppföljning av arbets- och flexitid, skyddsronder, riskbedömning inför viktiga

förändringar samt tät dialog kring arbetsbelastning. Vi har inte kollektivavtal, men erbjuder anställningsvillkor som motsvarar de villkor som normalt regleras i kollektivavtal. Detta inkluderar tjänstepension, försäkringar, semester, lönerevision och villkor vid sjukdom och föräldraledighet.

Under året har vi stärkt organisationen med affärsområdeschefer som tagit över personalansvar och blivit en del av ledningsgruppen, som fått en tydligare beslutsfattande och operativ roll. Med arbetsrelaterad stress som vår största arbetsmiljörisk har AO-cheferna en viktig roll i att fånga upp arbetsbelastning och mående. Varje vecka har AO-grupperna möten med incheckning för att stämma av beläggning, mående och arbetsbelastning. För att värna våra medarbetares välmående, har vi fortsatt med vår månatliga undersökning, kallad Envima-tempen, för att följa upp mående, belastning och möjlighet till återhämtning. Vi använder resultaten för att justera arbetsfördelning, förbättra samarbete och stödja medarbetarnas utveckling. Efter varje temperaturmätning kan medarbetare boka individuell uppföljning med sin chef eller med VD. I perioder har medarbetare upplevt mer arbetsrelaterad stress och arbetsbelastningen har periodvis varit hög under året. Majoriteten av medarbetarna upplever fortsatt att arbetsuppgifterna är stimulerande och att det finns förutsättningar för återhämtning.

Under 2025 anställde vi 4 nya konsulter och i slutet av 2025 var vi totalt 16 anställda. Under 2025 har fem medarbetare avslutat sin anställning, vilket motsvarar en **personalomsättning om 30,3 procent**. Av dessa var en avgång kopplad till genomförd restrukturerings, en medarbetare avslutade sin tjänst i samband med flytt till annan ort och tre valde att säga upp sig på eget initiativ. De tre som själva valt att lämna har samtliga gått vidare till verksamheter utanför konsultrollen.

Personalomsättning om

30,3%

Antal arbetsrelaterade olyckor:

0

Antal timmar arbetsrelaterad sjukfrånvaro:

0

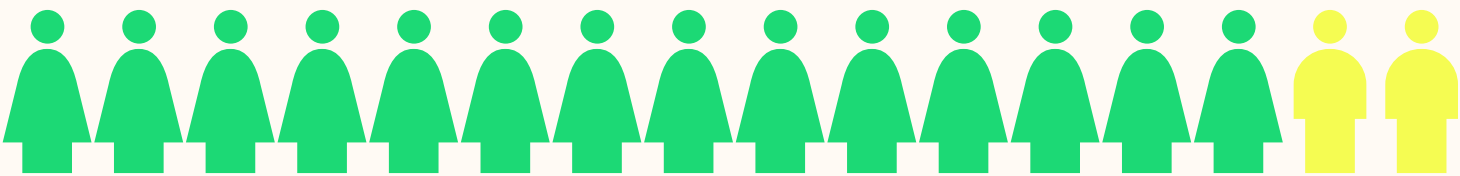
Antal anställda med lön under minimilön (%):

0

Nytt Stockholmskontor
Med huvudsyftet att minska medarbetarnas restid, minska stress och främja gemenskap flyttade vi Stockholmskontoret under övergången till 2026 till ett centralt läge nära T-centralen. Förhoppningen är även att det centrala läget ska underlätta samarbete och nätverkande med kunder och samarbetspartners.

Likabehandling och lika möjligheter för alla
Envima ska vara en inkluderande och jämställd arbetsplats, där varje medarbetare har möjlighet att utvecklas: i rollen som konsult, inom sitt expertområde, inom hela vårt kunskapsområde, och som människa. Vår Likabehandlingsplan främjar alla medarbetares rättigheter, oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning eller funktionsvariation, och syftar till att förebygga trakasserier och kränkande behandling. Under 2025 har vi haft **0 rapporter** om trakasserier eller kränkande särbehandling.

Vi vill främja mångfald och en inkluderande arbetsmiljö. Andelen män har minskat de senaste åren – vid årets slut var 2 av 16 anställda män. Vi arbetar medvetet för att i rekrytering och extern kommunikation spegla bredden i vår verksamhet och attrahera fler målgrupper.



	Kvinnor	Män	Varav tillsvidareanställda
Linköping	5	2	7
Stockholm	9	0	9
Totalt	14	2	16

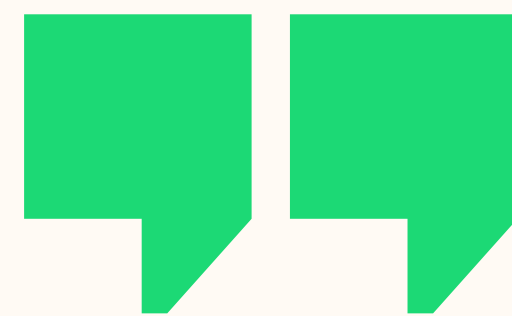
	Kvinnor	Män
Styrelse	5	2
Ledningsgrupp	4	1

Vi har inte haft några rapporterade incidenter om brott mot mänskliga rättigheter inom den egna arbetsstyrkan och är inte medvetna om några bekräftade incidenter som involverar arbetstagare i värdekedjan, drabbade samhällen, konsumenter eller slutkunder.

Sedan flera år tillbaka har vi ett samarbete med Östergötlands Stadsmission där vi under året fortsatt att stötta i uppföljning och redovisning av deras interna hållbarhetsarbete. Läs gärna mer om Stadsmissionens viktiga arbete [här](#).

Medarbetarporträtt

Namn: Martina
Ålder: 29
Titel: Miljöjurist, Stockholm



Jag ville arbeta mer praktiskt och komma närmare företagen, där man kan göra mer konkret skillnad.

Martina är utbildad jurist med inriktning mot miljö rätt. Under studietiden fastnade hon för miljö rätten som kombinerar komplex juridik med konkret samhällspåverkan.

Rollen som miljöjurist på Envima och inom affärsområde Juridik ger henne möjlighet att arbeta närmare verksamheter och omsätta lagstiftning i praktiken. Arbetet omfattar lagbevakning, att tolka nya och komplexa förordningar, lagefterlevnadsrevision och juridiska rådgivningsuppdrag. Martina vill arbeta proaktivt och identifiera kommande risker, hitta förbättringsmöjligheter och stötta kunder i att utveckla sitt arbete långsiktigt.

– Många företag hinner inte själva sätta sig in i all ny lagstiftning. Vår roll är att först förstå vad som gäller och sedan översätta det till vad det betyder i praktiken för just deras verksamhet.

På Envima uppskattar Martina den varma och engagerade kulturen, där kollegorna delar samma driv i hållbarhetsfrågor. Möjligheten att utvecklas, testa nya uppdrag och växa både som jurist och konsult är något hon värdesätter högt.

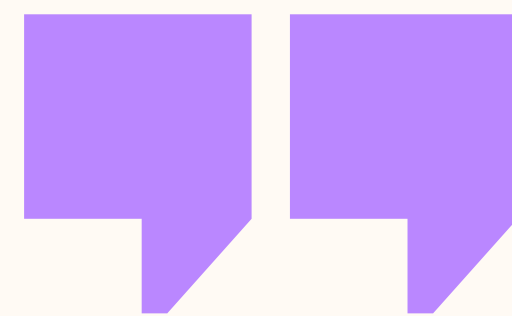
– 2026 ser ut att bli ett spännande år. Det händer mycket inom EU just nu som innebär många intressanta och roliga uppdrag framöver.

Medarbetarporträtt

Namn: Emma

Ålder: 45

Titel: Affärsområdeschef Miljö/ Miljö- och hållbarhetskonsult, Stockholm



Jag ville vara i ett sammanhang där jag får jobba bredare, använda fler av mina kompetenser och samtidigt få möjlighet att leda och utveckla andra.

Emma är biogeokemist i grunden och har en grön biolog-master med forskningsbakgrund inom Biogeokemi.

Som affärsområdeschef leder Emma Envimas Miljö-team. Hon ansvarar för personal, resursplanering och kompetensutveckling, samt för att säkerställa kvalitet och långsiktiga mål. Vidare stöttar hon medarbetare att nå individuella mål.

I rollen som konsult arbetar Emma med miljöbedömningar, tillståndsbedömningar och riskbedömningar, med särskilt fokus på mark och vatten.

– Jag gillar tillväxtresan. Det är roligt att vara med i en process där vi både vill växa och siktar på något uttalat: att bidra till en koncern där varje bolag ska behålla sin personliga profil.

Emma uppskattar Envimas prestigelösa och personliga kultur, möjligheten att utvecklas och den gemensamma drivkraften för hållbarhet. Hon ser fram emot 2026 med fler medarbetare och att landa i det nya Stockholmskontoret.

Kompetens och utveckling

Våra medarbetares kompetens och engagemang är grunden för Envima. Vi vill vara en arbetsgivare där medarbetare trivs, växer och inspirerar till handling och bidrar till långsiktig och ansvarsfull tillväxt och utveckling.

Hos oss finns miljövetare, jurister och ingenjörer som tillsammans gör det komplexa begripligt och det svåra genomförbart för våra kunder.

Kompetensutveckling

25 Timmar/
medarbetare

Vi satsar på kontinuerlig kompetensutveckling, vilket framför allt sker i uppdragen där vi arbetar i team både inom och mellan affärsområdena. Detta kompletteras med att dela kunskap internt och genom extern utbildning. Under 2025 har varje medarbetare i genomsnitt lagt 25 timmar på registrerad kompetensutveckling, vilket är lägre än 2024, men i nivå med tidigare år.

Medarbetarskap och engagemang

I vår månatliga undersökning Envima-tempen följer vi också medarbetarnas engagemang och vårt eNPS genom att fråga *"Hur troligt är det att du skulle rekommendera Envima till en vän eller kollega?"*. Vi är stolta över våra resultat och vår eNPS, som visar på högt engagemang, trivsel och motivation.

Under 2025 nådde vi ett genomsnittligt **eNPS på 37**, vilket är en tydlig förbättring jämfört med föregående år. Resultatet från årets medarbetsundersökning visar att de flesta upplever att det finns möjlighet till återhämtning och att arbetsuppgifterna är stimulerande och roliga.

Mål:

Totalindex 5,0
på medarbetarundersökning.

5,1

Resultatet 2025 blev 5,1, vilket är högre än föregående år.

Vi vill vara ett bolag som främjar gemenskap och samarbete. Under året har vi genomfört flera initiativ för att stärka samarbete i projekt och skapat flera tillfällen att mötas. Vi har haft en resa till Lindeborgs Eco Retreat i Sörmland i maj, en medarbetardag i Linköping i september och en konferens på Dufveholms herrgård i december. Vid dessa tillfällen har vi tillsammans jobbat fram vår nya varumärkesplattform, haft tid för samspråk och att umgås.



Ansvarsfullt företagande



Ansvarsfullt företagande



Envimas verksamhet bygger på förtroende, på långsiktiga relationer och vår förmåga att agera ansvarsfullt. Det gäller alla våra relationer: med kunder, med ägare, med samarbetspartners och med varandra, medarbetare emellan. Vi följer FN Global Compacts tio hållbarhetsprinciper (se bilaga 2), liksom lagar, standardkrav och andra bindande krav från våra intressenter.

Idag har Envima ingen formell uppförandekod. Men våra interna riktlinjer, den ständiga dialogen och våra gemensamma värderingar vägleder medarbetare och ledning i det dagliga arbetet. Våra ledord är vänlighet, hjälpsamhet, professionalism och framtidstro. Vi strävar efter att skapa en företagskultur som präglas av öppenhet och ansvar.

Envima tar avstånd från alla former av korruption och mutor, och under rapporteringsperioden har inga incidenter identifierats eller rapporterats.

För närvarande saknas en formell visselblåsarkanal. Ärenden hanteras inom befintliga kommunikationsvägar, med ledningen som första instans, och i vissa fall styrelsen eller ägaren om situationen kräver det.



Våra kundrelationer
Långsiktiga kundrelationer är centrala för oss. I en oberoende kundundersökning 2025 fick vi fortsatt höga betyg: NPS 42 och kundserviceindex 91. Kunderna lyfter särskilt vår kompetens, tillgänglighet och personliga bemötande. Samtidigt ser vi behov av att stärka förståelsen för kundernas helhetsbehov, vilket är en viktig del i vår strategi framåt.

Systemstöd och utveckling av kundansvar
Under 2025 införde vi CRM-systemet Upsales för att stärka struktur och uppföljning i kundarbetet. Det ger bättre överblick, tydligare dokumentation och mer systematisk uppföljning, vilket stödjer kvalitet och mer proaktiva kundrelationer.

Parallellt har vi fortsatt utveckla rollen som kundansvariga (KA). På våra återkommande KA-forum arbetar vi med inspiration, praktiska övningar och grupparbete med fokus på kundnytta, affärsförståelse och långsiktiga relationer.



Vi behöver vara nyfikna, öppna och sträva efter att ständigt utveckla vår kompetens.

Information och IT-säkerhet

Informations- och IT-säkerhet är en viktig del av vårt ansvar gentemot kunder, medarbetare och samarbetspartners. Under 2025 har området haft särskilt fokus, efter att det identifierats som en prioriterad risk för bolaget. Målet är att säkerställa en hög skyddsnivå för våra digitala system, vår information och våra kunders data. Vi har infört flerfaktorsautentisering (MFA) för alla användare, anpassat våra mobilabonnemang för att säkerställa uppkoppling via mobilsurf, och stärkt skyddet i vår IT-miljö med X-One Cloud Security. Lösningen bidrar till ökad övervakning, riskidentifiering och automatiserat skydd mot digitala hot.

Vi har också genomfört kontinuerlig utbildning via Nimblr för ökad kunskap om cybersäkerhet, informationshantering och aktuella hotbilder. Löpande information delas i våra interna kanaler, bland annat via Teams, där aktuella hot och incidenter uppmärksammas och diskuteras.

Så ser vi på artificiell intelligens (AI)

För ett kunskapsföretag som Envima innebär den snabba AI-utvecklingen både stora möjligheter och tydliga risker. Våra kunder, ägare och medarbetare har rätt att förvänta sig att vi använder relevanta verktyg för effektiva leveranser av hög kvalitet. Vi behöver vara nyfikna, öppna och sträva efter att ständigt utveckla vår kompetens.

Samtidigt är vi ett företag som sätter ansvarsfull och långsiktig utveckling i första rummet. Därför vill vi ha ett medvetet och reflekterande förhållningssätt till AI-utvecklingen. Vi ser att AI kan medföra hållbarhetsrisker i alla tre dimensioner: miljömässigt genom ökad energi- och resursanvändning och ett växande klimatavtryck, socialt genom risker kopplade till kompetensförskjutning, arbetsvillkor och hur människor påverkas av automatiserade beslut, samt inom styrning och affärsetik genom frågor om transparens, informationssäkerhet, integritet och ansvarsutkrävande. Eftersom konsekvenserna delvis är svåra att överblicka behöver vi dialog, eftertanke och tydliga principer för hur vi använder AI.

Vi strävar efter att använda AI resurseffektivt, ställa tydliga krav på våra leverantörer och säkerställa en ansvarsfull användning, med hänsyn till påverkan på människor och arbetssätt samt med krav på transparens, integritet och informationssäkerhet. Vi vill också lyfta hållbarhetsperspektiven kopplat till AI i de plattformar och forum där vi verkar.



2026



2026:

25-årskalas, fokus på relationer och fortsatt förändring

2026 är ett stort år för oss på Envima. Vi firar 25-årsjubileum och ska se till att både uppmärksamma och fira på olika sätt. Det är en förmån att få vara del av något som har byggts upp på ett långsiktigt sätt, och att få utveckla det framåt.

Det som har byggt Envima under ett kvarts sekel är främst relationer och förtroende. Att många av våra kunder ser oss som kollegor och partners, inte bara utförare av enskilda projekt.

Vi tror att i en omvärld som rör sig snabbt, där digitaliseringen går in i nästa disruptiva våg, kommer mänskliga relationer att vara en nyckel till långsiktighet och ansvar.

Kundrelationer och kvalitet i leveranser

Därför kommer vi framför allt att fokusera på våra kundrelationer, att arbeta med kvalitén på våra leveranser och att skapa en verksamhet som är transparent och tydlig, men som också klarar av att röra sig snabbt.

Vi har redan börjat att fokusera på att utveckla rollen som kundansvarig (KA) för att ännu bättre förstå och kunna matcha kundernas behov. En viktig del är vårt KA-forum, som hålls återkommande och där vi får tips, inspiration och ny kunskap om hur vi sätter kunden i centrum i hela verksamheten.

Vi har också identifierat behovet av internt samarbete i projekt. Dels för att säkerställa redundans och minska sårbarhet, dels för att se till att medarbetare får utvecklas i nya projekt och inom nya kompetensområden. Dessutom stärker samarbete kvalitét i leveranserna, samtidigt som arbetet blir roligare.

AI och kompetensutveckling

En viktig fråga för oss är behovsdriven kompetensutveckling. Den sker till stor del genom samarbete och kunskapsöverföring i projekt, mellan medarbetare i våra olika affärsområden. Men vi ser också behov av extern kompetensutveckling, inte minst kopplat till AI. Alla medarbetare ska ha fått minst en relevant AI-utbildning under året.

Envima har en ambition att växa. Under 2026 ska detta materialiseras, med nya kunder och nya medarbetare. Fokus på sälj och marknadsbearbetning och fortsatt rekrytering av medarbetare med rätt kompetens och vilja ligger högt på agendan. Samtidigt är den underliggande strategin att stärka vårt ambassadörskap och visa fler vad vi kan – och vad vi står för.

Bilaga 1

Referenstabell VSME

VSME	Upplysningskrav	Redovisningsnivå	Avsnitt i rapporten	Global compacts principer	Relatierade Envima policys*
Generell information					Verksamhetspolicy
B1	Grund för rapportering	Basic	Inledning/vårt statement. Om hållbarhetsredovisningen.		
B2	Övergång till en mer hållbar ekonomi	Basic	Hållbarhet handlar om att navigera i förändring, Miljö, Socialt, Ansvarsfullt företagande		
C1	Affärsmodell och strategi	Comprehensive	Vår strategi		
C2	Fördjupad information om policyer och initiativ	Comprehensive	Miljö, Socialt, Ansvarsfullt företagande		
Miljö					Klimatstrategi, IT-policy Inköps- och resepolicy
B3	Energi och växthusgasutsläpp	Basic	Begränsa klimatförändringen, Vår klimatpåverkan	7, 8, 9	
B4	Förorening av luft, vatten och mark	Basic	Miljö		
B5	Biologisk mångfald och ekosystem	Basic	Miljö		
B6	Vatten	Basic	Miljö		
B7	Resursanvändning, cirkulär ekonomi och avfallshantering	Basic	Resursanvändning och cirkularitet	12	
C3	Mål för minskning a växthusgaser (GHG)	Comprehensive	Vår klimatpåverkan	13	
C4	Klimatrisker	Comprehensive	Ej relevant		
Socialt					Arbetsmiljöpolicy Likabehandlingsplan
B8	Arbetsstyrkan (generellt)	Basic	Arbetsvillkor	1, 2, 3, 4, 5, 6	
B9	Arbetsstyrkan (hälsa och säkerhet)	Basic	Arbetsvillkor	1, 3, 4, 6	
B10	Arbetsstyrkan (ersättning, kollektivavtal, utbildning)	Basic	Arbetsvillkor Kompetens och utveckling	3, 6	
C5	Mer detaljer om arbetsstyrkan	Comprehensive	Våra medarbetare	1, 2, 3, 4, 5, 6	
C6	Mänskliga rättigheter – policyer och processer	Comprehensive	Lika behandling och lika möjligheter för alla	1, 2, 6	
C7	Bekräftade incidenter kopplade till mänskliga rättigheter	Comprehensive	Lika behandling och lika möjligheter för alla	1	
Bolagsstyrning och affärsetik			Ansvarsfullt företagande		IT-policy Inköps- och resepolicy
B11	Korruption och mutor	Basic	Ansvarsfullt företagande	10	
C8	Verksamhet i känsliga sektorer (t.ex. fossil, tobak, vapen)	Comprehensive	Ej relevant		
C9	Könsfördelning i bolagsstyrning	Comprehensive	Lika behandling och lika möjligheter för alla	6	

*Policys är inte offentligt tillgängliga.

Bilaga 2



REDOVISNING ENLIGT GLOBAL COMPACT

UN Global Compact riktar sig till företag för ett globalt ansvar och omfattar tio principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och antikorrupktion. Principerna baseras på internationellt vedertagna konventioner.

Sedan vår första hållbarhetsredovisning 2016 har vi redovisat enligt Global Compacts principer. Envima har åtagit sig att arbeta efter principerna, att årligen redogöra för sina framsteg på området samt att främja FN:s globala hållbarhetsmål. Genom att använda oss av både Global Compact och Agenda 2030 tillsammans ämnar vi analysera, beskriva och redovisa Envimas hållbarhetsarbete på ett heltäckande sätt.

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 korrupktion, inklusive utpressning och bestickning

Vi har i bilaga 1 redovisat vilka av Global Compacts principer som är relevanta för oss.

Vill du veta mer om Global Compact? [Klicka här](#).

Vi är övertygade om att framtidens framgångsrika verksamheter leds av människor som agerar redan idag.

Vill ni också få bättre koll på er affär, utifrån ett hållbarhetsperspektiv? Är ni intresserade av hur ni aktivt kan bidra till ansvarsfull tillväxt?

Vi på Envima krokar gärna arm. Det här är vår tionde hållbarhetsredo visning, och vi hjälper er med glädje att göra er egen, vare sig ni har lång erfarenhet eller är nyfikna på att sätta igång.

Kontakta oss på:

info@envima.se

envima

Linköping Gjuterigatan 1D, Tel: 013 - 37 67 60 • Stockholm Västra Järnvägsgatan 3, Tel: 08 - 19 87 66 • envima.se