

Hållbarhetsrapport

N4

2022

Vi har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport baserad på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Planen är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.



PURE ACT
Change through action

Introduktion

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Affärsmodell

N4 ska förse marknaden med kostnadseffektiv drift och underhåll av system och utrustning samt support och utveckling för verksamheter inom forsknings- och tillverkningsindustrin. Vi minskar kundens drift- och underhållskostnader.

Ansvarsfördelning

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för hållbarhetsarbetet i koncernens olika bolag. Men, för att klara våra hållbarhetsmål måste vi involvera samtliga medarbetare. Det är VD i respektive bolag som är ansvarig för att informera medarbetarna om verksamhetens övergripande hållbarhetsmål och framdrift samt om individuella hållbarhetsmål.

Långsiktiga mål

N4:s övergripande mål är att vara minst 20 procent bättre än Sveriges genomsnittliga företag. Det mäts genom Företagarnas verktyg ASSET Quick Scan en gång per år i samband med årsredovisningen. Resultatet för 2022 är att vi är 75 procent bättre än genomsnittsföretaget. Tidigare års resultat: 2021 = 75 procent, 2020 = 45 procent, 2019 = 52 procent, 2018 = 20 procent.

Mångfald i styrelsen

Styrelsens sammansättning är ägarnas ansvar. Det är deras uppgift att se till att styrelseledamöterna rekryteras utifrån kompetens och erfarenhet samt att hänsyn tas till mångfaldsaspekter.

Mångfald i styrelsen är viktigt och nödvändigt för att styrelsearbetet ska bli effektivt och för att positiva värden ska kunna skapas i bolagen. Vi följer den svenska självregleringsprincipen och eftersträvar en jämn könsfördelning. Om vi vill etablera oss på den internationella arenan behövs också multikulturell kompetens för att förstå de olika marknadernas förutsättningar och behov. Kvotering anser vi dock inte är rätt metod utan istället söker vi brett när nya styrelseledamöter ska tillsättas. Rekrytering utanför de traditionella kretsarna är en förutsättning för att skapa mångfaldiga team och för att rätt person ska hamna på rätt plats.

Positiv och negativ påverkan

Positiv påverkan:

N4:s värdegrunder är kundfokus, resurs- och flödeseffektivitet samt engagerade medarbetare. Genom att utbilda medarbetarna inom Lean-filosofin och lära alla vad som skapar värde står vi starka mot alla konkurrenter. Varje medarbetare har två uppgifter - att leverera och att utveckla leveransen. Detta gör att vi ständigt förbättrar oss och kan leverera större värde till våra kunder. N4:s företagskultur bygger på att ta vara på alla kompetenser och säkerställa att alla medarbetare och kunder får kvalitet. På så sätt bidrar N4 till ett hållbart samhälle.

Negativ påverkan:

N4:s mål är alltid att hjälpa kunden att minska sina drift- och underhållskostnader. Det kan i vissa fall vara svårt när kunden blandar ihop kvalitet och kostnad. En annan påverkan som kan vara negativ är att personalbrist/kompetens ej går att hitta på geografiskt lokal nivå, då behöver vi transportera oss för att lösa kundernas behov vilket orsakar utsläpp av växthusgaser.

Risker och riskhantering

En av N4:s största risker är att våra kunder vill harmonisera avtal på global nivå som sträcker sig utanför vårt geografiskt etablerade område. En annan risk är att kunder med kortsiktiga mål upphandlar ramavtal endast baserade på kostnad, ej med fokus på miljö och kvalitet. Specialister inom olika leveransområden utnyttjar det och dumpar priser för att ta marknadsandelar.

En utmaning för oss är att hitta medarbetare med rätt kompetens som kan hantera befintliga och potentiella kunders behov. För att hantera denna utmaning arbetar vi aktivt med att stärka det interna medarbetarskapet för att först och främst inte tappa kompetens. Vi engagerar oss också i utbildningar och nätverk där ny kompetens finns eller kan utvecklas.

Styrning och policys

N4 har policys och styrdokument som är framtagna för att säkerställa att vi efterlever relevanta lagar och regler samt för att underlätta kommunikationen med våra medarbetare.

Vi har policys inom hållbarhet, hälsa och säkerhet, friskvård, rehabilitering, ledarskap, integritet, IT, sekretess, bil och resor, sponsring samt en uppförandekod

(handbok). Alla policys följs upp och uppdateras med hjälp av regelbundna möten och samtal samt via vårt kvalitetsledningssystem N4KS1211.

Väsentlighetsanalys

Att definiera väsentlighetsområden är steg ett i hållbarhetsarbetet. De skapar förutsättningar för ett effektivt hållbarhetsarbete som genererar största möjliga positiva förändring. Vi har tagit hänsyn till följande aspekter när vi valt ut vilka områden som ska vara vägledande i vårt hållbarhetsarbete.

Vårt kunderbjudande: Effektiv support, drift och underhåll av system/utrustning.

Vår bransch: Tjänsteföretag inom forsknings- och tillverkningsindustrin.

Vi är verksamma i följande länder: Sverige.

Vi har möjlighet att påverka FNs 17 globala mål i följande grad:

Ingen fattigdom (mål 1): Inte alls

Ingen hunger (mål 2): Inte alls

God hälsa och välbefinnande (mål 3): I låg grad

God utbildning (mål 4): I låg grad

Jämställdhet (mål 5): I viss mån

Rent vatten och sanitet för alla (mål 6): Inte alls

Hållbar energi för alla (mål 7): Inte alls

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8): I hög grad

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9): I viss mån

Minskad ojämlikhet (mål 10): I viss mån

Hållbara städer och samhällen (mål 11): I hög grad

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12): I hög grad

Bekämpa klimatförändringarna (mål 13): I viss mån

Hav och marina resurser (mål 14): Inte alls

Ekosystem och biologisk mångfald (mål 15): Inte alls

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16): I låg grad

Genomförande och globalt partnerskap (mål 17): Inte alls

Intressentanalys:

Intressenter	Dialoger	Prioriterade områden
Investerare/Ägare	<ul style="list-style-type: none">• Möte	<ul style="list-style-type: none">• Resurseffektivitet• Hållbara tjänster• Motverka diskriminering• Goda arbetsvillkor• God affärsetik• Ekonomisk tillväxt• Innovation• Teknisk utveckling
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Möte• Upphandling• Uppförandekod	<ul style="list-style-type: none">• Resurseffektivitet• Hållbara tjänster• God affärsetik• Ekonomisk tillväxt• Innovation• Teknisk utveckling
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Möte• Enkät	<ul style="list-style-type: none">• Hållbara tjänster• Motverka diskriminering• Goda arbetsvillkor

Väsentlighetsområden:

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)

Hela vår verksamhet bygger på att medarbetarna mår bra både på jobbet och hemma, balansen är viktig för att kunna prestera på alla nivåer. Tar vi som företag hand om våra medarbetare så tar de hand om våra kunder vilket skapar tillväxt. För att mäta medarbetarnas välmående har vi en enkät som de besvarar varje månad - MMP (Modig, Motiverad, Personal). Enkäten sammanställs av vår HR-avdelning och presenteras på våra ledningsgruppsmöten. Eventuella avvikelser hanteras direkt och vårt mål är att alltid ha noll ohanterade röda händelser.

Hållbara städer och samhällen (mål 11)

När vi värnar om miljön och samhället vi verkar i så värnar också kommunen och dess medborgare om oss. Vi bidrar till ett tryggt och välmående samhälle genom att bl.a. hjälpa lokala föreningar med fokus på inkludering av ungdomar. Vi ska årligen medverka i minst ett engagemang som främjar utbildning av ungdomar i samhället samt bidra med ekonomiska medel till minst tre föreningar som främjar idrott och ungdomsverksamhet med både tjejer och killar. Vi försöker säkerställa att våra ekonomiska bidrag fördelas lika oavsett idrott och kön.

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

Vårt mål är att alltid minska kundens kostnader och påverkan/förbrukning av jordens resurser. Med vår erfarenhet av resurs- och flödeseffektivitet kan vi minska våra kunders konsumtion av instrument, utrustning, förbrukningsmaterial och media. Vi presenterar uppnådda effekter, tids- och kostnadsbesparingar för våra ramavtalskunder vid årsavstämningar.

Arbetsmiljö

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Arbetsmiljöpolicy

Vi har en hälso- och säkerhetspolicy som hjälper oss att säkerställa att alla medarbetare har en god arbetsmiljö. Vi har granskats av arbetsmiljöverket och fått väl godkänt för vårt kontinuerliga arbetsmiljöarbete.

Ergonomisk arbetsmiljö

Alla våra kontorsarbetsplatser har höj- och sänkbara skrivbord för att maximera medarbetarens möjlighet till rörelse. Vi har även mindre mötesrum, konferensrum och skyperum för att möjliggöra miljöombyte.

Flexibla arbetstider

Vi har ett ramverk som skapar en flexibilitet under eget ansvar för varje medarbetare. Alla medarbetare som kan jobba hemifrån erbjuds också denna möjlighet.

Förbättringsarbete

Kontinuerligt förbättringsarbete ingår på ett naturligt sätt för alla medarbetare och pulsas (mäts) minst en gång per månad inom respektive leveransområde.

Företagsaktiviteter

Två gånger per år anordnas gemensamma trivselaktiviteter för alla medarbetare på N4.

Förslagslåda

Samtliga medarbetare uppmanas att bidra med idéer som utvecklar företaget och de själva, att skapa en "A3:a" är en del av varje medarbetares vardag och det förväntas att man bidrar med goda idéer.

HLR-utbildning

Vi genomför HLR-utbildning vart tredje år och vi har en hjärtstartare på alla våra kontor eller i nära anslutning till kontoren.

Kollektivavtal

Kollektivavtal har funnits på plats sedan starten av företaget.

Kompetensutbildning

Vi har en kompetensmatris som tydliggör våra kunders behov och den säkerställs i enskilda mål- och utvecklingssamtal. Regelbundna internutbildningar genomförs också för att säkerställa att våra värdegrunder och leankunskaper efterlevs och upprätthålls.

Medarbetarförmåner

Alla tillsvidareanställda medarbetare har Benify - en digitalt förmånsportal för lön, pension, friskvårdsbidrag etc.

Personalmöten

Vi utgår från Lean-filosofin och har pulsmöten minst en gång per vecka för att stämna av vad som har levererats och vad som förväntas levereras samtidigt som man informerar om framtida aktiviteter. Alla medarbetare har också enskilda utvecklingssamtal med sin närmaste chef en gång per månad.

Skyddsron

Skyddsroner genomförs regelbundet enligt våra årsarbetsplaner i alla lokaler som vi hyr eller äger.

Statistik för sjukfrånvaro

Vi mäter sjukfrånvaro med hjälp av en enkät (MMP) som skickas ut och sammanställs nio gånger per år. Rutinen gör att vi tidigt kan fånga upp och stötta om någon medarbetare inte mår bra. Statistik sammanställs varje år inför årsbokslut och presenteras för respektive COO.

Säkerhetsövningar

Alla medarbetare som jobbar i zoner med hög risk går en säkerhetsutbildning (GMP) minst vart tredje år för att säkerställa att de är uppdaterade på risker och säkerhetsrutiner.

Trivselregler

Vi har tydliga trivselregler som anger hur vi ska förhålla oss till varandra, våra kunder och leverantörer.

Avfall

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Anvisning om avfallssortering

Avfall sorteras och återvinns enligt gällande rutiner på respektive kontor. Allt sorteras enligt plan och elektronikavfall håller på att kompletteras enligt gällande regler.

Digitala processer

Vi digitaliserar så många interna processer som möjligt för att skapa resurs- och flödeseffektivitet i hela verksamheten.

Undvik pappersutskrifter

Alla våra skrivare är inställda på svartvit och dubbelsidig utskrift som standard.

Återanvändningsaktiviteter

N4 har ett leveransområde för återvinning och återbruk av utrustning, här erbjuder vi kunderna att sälja alternativt köpa begagnad utrustning. Det skapar mervärde för både innehavare av utrustning som friställer kapital och köpare som inte behöver investera i nytt.

IT-relaterade produkter som vi själva inte längre har användning för internt men som fortfarande fungerar skänker vi till välgörande organisationer och skolor.

Inköp & inhyrning

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbara val

I stort sätt alla våra kontorsmöbler är av typen återbruk. Lokala leverantörer med begagnade möbler väljs i första hand. Vi prioriterar även hållbarhet vid inköp av kontors- och förbrukningsmaterial och vi undviker engångsartiklar i största möjliga mån.

Jämställdhet & mångfald

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Inkluderande inomhusmiljö

N4:s kontor är tillgänglighetsanpassade så att rörelsehindrade har tillträde genom automatisk dörröppning, ringsignaler, handikapptoiletter samt larm.

Jämställdhetspolicy

Enligt N4:s handbok och policys säkerställs allas lika värde och möjligheter att utföra arbetet, ingen exkluderas utan att alla möjligheter har diskuterats.

Lönekartläggning

Vi gör årlig lönekartläggning och i samband med det säkerställer vi att alla löner är könsneutrala och relevanta.

Mentorskap

Vi medverkar som mentorer i organisationerna Företagarna och Nyföretagarcentrum. Vi anordnar även studiebesök och är delaktiga i olika integrationsprojekt och referensgrupper kopplade till Arbetsförmedlingen och Södertälje Kommun.

Undersök om diskriminering förekommer

Vi undersöker om diskriminering förekommer med hjälp av en enkät (MMP) som skickas ut och sammanställs nio gånger per år. Rutinen gör att vi tidigt kan fånga upp och hantera oacceptabla beteenden.

Samhälle

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Antikorruptionsplan

På N4 eftersträvar vi god affärsetik. Vi ska motverka korrupcion i alla former, inbegripet utpressning och mutor. För oss innebär det att vi följer de lagar som är relevanta för vår verksamhet, är tydliga i vår kommunikation med medarbetare, partners och kunder, upprättar tydliga avtal och uppmärksammar olustiga situationer. När vi ger eller tar emot gåvor sker det öppet och med måttfullhet. Under 2022 har inga fall av oegentligheter rapporterats.

GDPR efterlevnad

GDPR följs i alla avseenden och alla medarbetare informeras om våra rutiner i samband med anställning samt via våra policys och på vårt intranät.

Lokalt samhällsengagemang

Representanter från N4 sitter med i kommunens näringslivsforum samt i styrelsen för Företagarna.

Utsläpp & transport

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

Hållbar tjänstebil

Vi har en bilpolicy med tydliga miljökrav. Vårt mål är att alla våra tjänstebilar ska vara klassade supermiljöbilar senast år 2025.

Hållbara tjänsteresor

Samtliga tjänsteresor som görs måste godkännas av en chef och vi har för vana att alltid överväga om digitala möten kan ersätta den tilltänkta resan. Vid resa till annan ort försöker vi alltid prioritera det mest hållbara färdmedlet.

Hållbara varustransporter

Vi samordnar alla hyresgäster och kunders varustransporter för att minimera antalet transporter. Vi prioriterar även leverantörer som erbjuder bra miljöval.

Klimatberäkning

Vi startade vår hållbarhetsresa under 2019 och sedan dess har vårt fokus på klimatavtrycket successivt blivit allt mer centralt. Vi beräknar årligen vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros digitala kalkylator som bygger på GHG-protokollet och tar hänsyn till energi, resor och konsumtion.

Vårt klimatavtryck för 2022 blev ca 1,5 ton CO₂e per medarbetare. Varje medarbetare har fått information om hur vi tillsammans kan försöka bibehålla ett fortsatt lågt klimatavtryck från år till år. Under pandemiåret 2021 var vårt avtryck 0,3 ton lägre men det beror främst på att vi då inte kunde bedriva vår verksamhet som vanligt.

Hänvisningar

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

a. Styrning

Se Introduktion.

b. Policys/styrdokument

Se Introduktion.

c. Väsentlighetsområden

Se Väsentlighetsanalys.

d. Miljö

Se Avfall, Inköp & inhyrning samt Utsläpp & transport.

e. Social hållbarhet

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald samt Samhälle.

f. Antikorruption

Se Samhälle.

g. Resultatindikatorer

Se Introduktion (Långsiktiga mål), Samhälle (Antikorruptionsplan) samt Utsläpp & transport (Klimatberäkning).

h. Risker

Se Introduktion.