

SIGMA INDUSTRY EAST/NORTH AB

HÅLLBARHETS- RAPPORT 2021

INNEHÅLL

INTRODUKTION

Beskrivning av vår verksamhet	03
Vision	03
Visionsmål	03
Kärnvärden	03
Filosofier	03

BESKRIVNING AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Organisationens övergripande arbete	04
Policyer som efterlevs	04
Socialt ansvarstagande och samhällelig hållbarhet	04
Code of conduct	04
Etiska affärsprinciper	04
Gåvor och mutor	05
Användandet av företagets tillgångar och resurser	05
Direkta och indirekta bidrag och ersättningar	05
Pengatvätt	05
Rättvis konkurrens	05
Miljömedvetenhet.....	05
Lika behandling	06
Förebyggande av trakasserier	06
Arbetsmiljö	06
Whistleblower-funktion	06
Mänskliga rättigheter	06
Väsentliga hållbarhets-/miljöaspekter och- risker	06
Hantering av miljöaspekter.....	07
Koncerngemensamt hållbarhetsarbete.....	07

Sigma Industry startade 2014 med en passion för att göra produkter och teknik bättre för en bättre morgondag. Idag är vi ett varmt bolag som utvecklar framtidens produkter och teknik till några av världens ledande företag. Vi ger också ett starkt och engagerat stöd till behövande och svaga i samhället. Vi är bra på att få saker gjorda och där tror vi att engagemang och decentraliserad styrning gör skillnad. Vi är framgångsrika genom ett starkt lagarbete och ett outtröttligt intresse för att lösa våra kunders problem.

Tack vare vår passion för teknik och människor är vi en viktig del i att skapa en bättre morgondag för våra medarbetare, våra kunder och världen runt omkring oss.

Inom Sigma Industry tror vi att hållbarhet behöver vara en hörnsten i ett framgångsrikt företag som är attraktivt för sina medarbetare, kunder, och samhälle, och som behöver genomsyras i allas dagliga arbete. Detta är företagets första hållbarhetsredovisning vilken i enlighet med 6 kap 12 § ÅRL beskriver företagets affärsmodell, policyer, risker samt relevanta resultatindikatorer.

Stockholm, 24 maj 2022

Erik Freese

Erik Freese, VD



INTRODUKTION

BESKRIVNING AV VÅR VERKSAMHET

Sigma Industry East North AB (SIEN) är ett teknikorierat konsultföretag som hjälper andra bolag att utvecklas och blir bättre genom att leverera kompetens och lösningar inom bland annat produktutveckling, produktionssystem och processteknik. SIEN har snart 400 medarbetare och vi finns på ett tiotal orter i landet, från Linköping i syd till Luleå i norr. SIEN levererar ett mervärde i projekt och kompetens med hjälp av en stark kompetenspool, teamleveranser och en dedikerad kundorienterad organisation som sätter leveranskvalitet och kundfokus i första rummet.

VISION

Vår vision är att vi ska vara det ledande teknikkonsultbolaget där människan är i centrum.

VISIONSMÅL

- *Attraktivitet gentemot våra medarbetare, genom att vara den bästa arbetsgivaren.*
- *Attraktivitet gentemot kunder, genom att vara den bästa leverantören.*

KÄRNVÄRDEN

Familjekänsla

Vår identitet präglas av en familjär känsla där vi hjälper varandra. Vi kommunicerar respektfullt och vi fattar beslut med människan i centrum. Enskild medarbetare ska känna sig sedd och vi är lyhörda inför feedback, behov och önskemål. Vi tror på lagets kraft och ett gott samarbete för att driva verksamheten framåt.

Långsiktighet

När vi förändrar eller utvecklar verksamheten ligger fokus på hållbarhet och kvalitet, som sin tur bidrar till långsiktighet. Det gör oss till en stabil och trygg aktör på marknaden. Vi fattar snabba men genomtänkta beslut.

Jämställdhet och likabehandling

Vi vill vara ett jämställt bolag som behandlar olika människor på ett likartat sätt. Här råder nolltolerans mot diskriminering baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Kreativitet & action

Vi litar på enskild medarbetares förmåga att ta egna initiativ och vi uppmuntrar till delaktighet i verksamhetens utveckling. Detta bidrar till kreativa lösningar på problem och innovativa förslag på verksamhetsutveckling, vilket i sin tur bidrar till handlingskraft. Vi är snabba och får saker gjorda.

Arbetsglädje

I vår företagskultur ligger tyngden på arbetsglädje. Vi arbetar hårt för att vi tycker att det är kul. Motivation och engagemang hos våra medarbetare är avgörande för vår långsiktiga framgång. Därför utför vi aktiviteter som bildar starka team och ledarskap som lyfter enskild individ.

FILOSOFIER

Entreprenörssanda

Vi värnar om entreprenörskapet och kundorientering. Vi uppmuntrar till individuell utveckling inom bolaget och skapar möjligheter med utbildningar och projekt. Goda resultat kommer när alla känner sig behövda, det ger en kultur där alla vill bidra.

Effektivitet

Beslut fattas så lokalt som möjligt och så centralt som nödvändigt. Det ger oss ökad hastighet och delaktighet. Beslut ska inte dras i långbänk. Vår styrka ligger i en platt och agil organisation där ett beslut sällan är mer än ett telefonsamtal bort. Vi effektiviserar i alla steg genom att arbeta med ständiga förbättringar. Detta tillsammans med hög kvalitet på våra leveranser gör det möjligt att tillhandahålla attraktiva erbjudanden, vilket i sin tur skapar högt kundvärde.

Erkännande

Vi värnar om individen och laget. Det är väldigt viktigt att vi lyfter upp och ser varandras prestationer. Vi ska ge återkoppling, erkännande och beröm till varandra. Vi ska fira tillsammans och uppmärksamma både medarbetare och kunder. Vi ska fira det enkla och naturliga som när vi har lyckats, det är viktigt. Vi ska också fira när vi har försökt, många gånger är det viktigare än att ha lyckats.



BESKRIVNING AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

ORGANISATIONENS ÖVERGRIPANDE ARBETE

Sigma Industry East North AB ska präglas av ett hållbarhets-medvetande vilket innebär att vi ska bedriva verksamheten med långsiktighet och kvalitet i åtanke. Syftet är att uppfylla eller överträffa de myndighetskrav som ställs, i samarbete med kunder, leverantörer och anställda. Hållbarhetsarbetet inkluderar inte endast miljömässig hållbarhet utan exempelvis också personlig hållbarhet, samt affärsmässig och finansiell hållbarhet. Kort sagt genomsyras alla delar av ledningssystemet av ett hållbarhetstänk.

Styrelsen har det övergripande ansvaret för förvaltningen av bolaget, vilket även omfattar frågor relaterade till hållbart företagande. Ansvaret för det löpande hållbarhetsarbetet innehas av VD och ledningsgrupp. HR & Kvalitetschef/-koordinator har ansvaret för hantering av de viktigaste hållbarhetsriskerna och att hållbarhetsarbetet sker i enlighet med gällande lagstiftning. Alla medarbetare ansvarar för att följa de regler och rutiner som bolaget har satt upp samt rapportera förbättringsförslag.

Företagets mångåriga miljö- och klimatarbete, hög intern kompetens samt ledningens utarbetade ledningssystem och målsättning ger ett bra stöd för ständiga förbättringar.

Hållbarhetsaspekten i verksamheten granskas på regelbunden basis genom årliga revisioner av bolagets ISO-certifikat ISO14001 och ISO 9001. Dessa kompletteras med individuella medarbetarsamtal samt uppföljning av miljö- och resultatmål. Utfallet från detta arbete resulterar i att potentiella förbättringar kontinuerligt påträffas. Dessa implementeras av ledningen och utfallet följs upp i ändamålsenliga forum. Företaget är anslutna till Almega och har kollektivavtal med Sveriges Ingenjörer och Unionen.

POLICYER SOM EFTERFÖLJS

I onboardingprocessen som varje ny medarbetare genomgår finns ett krav på att läsa igenom våra rådande policier som finns på intranätet. Vi har en policy upprättad för att bestämma

och förklara våra principer i olika kontexter, exempelvis Jämställdhet och Likabehandling, Arbetsmiljö, Miljö- och kvalitet samt Whistleblowing.

SOCIALT ANSVARSTAGANDE OCH SAMHÄLLELIG HÅLLBARHET

På Sigma Industry East North AB finns människor med olika bakgrunder, från jordens alla hörn. För oss är det viktigt att engagera oss i världen runt omkring oss. Som ett stort bolag känner vi att vi har ett ansvar, inte bara för de som arbetar hos oss utan även för dem vi arbetar för.

Vi har flera sociala samhällsengagemang som riktar sig både långsiktigt och kortsiktigt för att lyfta samhällsdebatt och medvetandegöra orättvisor i samhället både lokalt och globalt.

Vi är bland annat engagerade i välgörenhetsinitiativet Expect a better tomorrow, grundat av Danir AB. Varje år väljs ett fokusområde ut som vi sedan belyser och försöker skapa engagemang kring.

2021 års initiativ gick under namnet Femmegineering. En satsning för att locka fler kvinnor till tekniska utbildningar och ingenjörsyrket. Detta initiativ blev väldigt uppmärksammat och uppskattat hos både medarbetare och externa parter, varför det beslutades om att införa Femmegineering som en del i den vardagliga verksamheten framöver.

Vi är delaktiga och stöttar Star for Life, en samlingsstiftelse med internationell non-profit organisation som jobbar med utbildning i Sydafrika och Namibia med syfte att motivera och inspirera unga till bättre liv och ökad framtidstro. En stor del handlar om att informera om hiv och aids för att minska spridningen. Projektet inriktar sitt arbete mot skolungdomar.

Intern hållbarhet är också viktig. Vi vill vara en stabil aktör i ett långsiktigt perspektiv. Jämställdhet och trivsel tror vi är två viktiga faktorer för att lyckas. En av grundstenarna för att uppnå ett jämställdbolag är att skapa förutsättningar genom en balanserad könsfördelning. Bland de anställda i företaget är

37 % kvinnor och 63 % män. Bland chefer är 31 % kvinnor.

Arbetsglädje och trivsel mäts också kvantitativt veckovis i vår medarbetarundersökning. Året började på indexnivå 6,9 för att under året stiga till 7,2 och avsluta på 7,1. Branschsnittet har legat under 7.

CODE OF CONDUCT

Vi bedriver en hållbar och långsiktig affärsverksamhet som följer våra uppsatta etiska principer samt lagar och regler där vi verkar. Vår Code of Conduct berättar för våra intressenter vilka vi är och hur vi arbetar för att eftersträva detta.

ETISKA AFFÄRSPRINCIPER

Vi eftersträvar höga etiska riktlinjer som ska efterföljas i vårt dagliga arbete. Vi förespråkar hög etisk och professionellt beteende inom bolaget samt i våra affärsrelationer med kollegor, leverantörer, affärspartners, media och övriga intressenter.

- *Vi efterföljer principerna enligt FN:s Global Compact.*
- *Vi motarbetar alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.*

GÅVOR OCH MUTOR

Gåvor och representation är ofta ett uttryck för hjärtliga affärsrelationer men det kan inkräkta på en persons oberoende bedömningar i affärer och bör betraktas med uppmärksamhet. Medarbetare får bjuda på och ta emot måltider, underhållning och presenter så länge det sker inom lagar och regler samt hanteras med gott omdöme och inte skapar någon form av beroendeställning, förutfattad mening eller inverkar på affärsbeslut.

Lämpliga gåvor kan omfatta enkla måltider och artiklar av symboliskt värde. Däremot är en kontantgåva eller motsvarande alltid otillåtet, oavsett vilket värde. Gåvor eller representation som givits eller erhållits ska dokumenteras och arkiveras i enlighet med accepterade revisionsprinciper.

ANVÄNDADE AV FÖRETAGETS TILLGÅNGAR OCH RESURSER

SIENs tillgångar får endast användas för att utveckla bolagets affärer och inte för personlig vinning. Dessa ska skyddas på ett säkert sätt. De personer som förfogar över bolagets tillgångar ska vara medvetna om att de har förvaltningsansvar ytterst inför bolagets aktieägare. Utgifter och åtaganden får endast vara av sådan art att de kan försvaras inför bolagets aktieägare så att de tillför värde för dessa.

Förutom materiella tillgångar som kontanter och utrustning omfattas tillgångarna också av immateriella tillgångar som till exempel datasystem, kod, affärshemligheter och konfidentiell information.

Gemensamma och lokala riktlinjer och instruktioner gällande hantering av dokument och elektronisk information ska följas. Medarbetare som hanterar personuppgifter ska vara väl bekanta med den lagstiftning som gäller för det området.

Den information som skapas inom koncernen är dess egendom och får inte föras ut utan tillstånd (om inte så krävs enligt lag). Exempel på sådan information är strategier, priser, kostnader.

DIREKTA OCH INDIREKTA BIDRAG OCH ERSÄTTNINGAR

Vi ska varken direkt eller indirekt ge ersättning till eller acceptera ersättning från anställda hos myndigheter, kunder, leverantörer eller andra affärspartners annat än vad som är i enlighet med lagstiftning och affärsetiska principer. Mutor skadar vårt anseende för att handla med integritet och god etik och kan strida mot lagar, bestämmelser, våra policydokument och riktlinjer. Mutor kan också ge upphov till intressekonflikter för dig.

Ersättningar med kontanter är aldrig tillåtet, andra gåvor eller erbjudanden kan även betraktas som mutor. En muta kan utgöras av vilket erbjudande som helst, ett löfte eller betalning av något värdefullt.

Innan du erbjuder eller ger en gåva måste du vara säker på att den inte innebär en överträdelse av mottagarens företagspolicy eller tillämplig lag. Om du tar emot en gåva som tycks vara orimlig eller skapar en känsla av tvång, diskutera med din chef eller VD för efterlevnad.

PENGATVÄTT

SIEN tar avstånd från all form av pengatvätt. Varje anställd måste följa bolagets policies för att undvika att delta i någon penningtvätt.

Om misstanke finns att någon typ av verksamhet som strider mot bolagets policy pågår förväntas man flagga till sin närmsta chef eller annan person inom ledningen.

Det är inte acceptabelt att flytta pengar från en olaglig källa till en laglig ekonomisk kanal för att gömma dem eller få pengarna att framstå som lagliga. Denna handling skulle utsätta bolaget för straffrättsliga påföljder och skada bolagets rykte.

RÄTTVIS KONKURRENS

Vi använder ärliga affärsmetoder och bedriver eller deltar inte i några olagliga former av konkurrensbegränsning, såsom överenskommelser om prissättning eller andra försäljningsvillkor mot kunder, uppdelning av marknader eller överenskommelser om att bojkotta specifika kunder.

MILJÖMEDVETENHET

SIEN ska aktivt verka för att minska användningen av jordens begränsade resurser samtidigt som vi skall se till att vår verksamhet minskar sina bidrag till utsläpp av föroreningar. Vi ska i vår dagliga verksamhet sträva efter att minimera mängden avfall och negativ miljöpåverkan vid inköp. Vi köper in ekologiska och rättvisemärkta produkter när möjligt och återvinner de material som går. SIEN ska även verka för att minska miljöpåverkan vid val av leverantörer och resor i tjänst. Våra transporter är vår största miljöpåverkan och SIEN har satt upp ett miljömål som vi följer upp årligen gällande minskning av transporter.

SIENs miljö- och kvalitetspolicy utgör grunden i vårt miljöarbete. Våra medarbetare förväntas följa de regler och rutiner som bolaget satt upp för att minska påverkan på miljön och verka för ett hållbart samhälle.

LIKABEHANDLING

SIEN anser att människors villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter inom hela bolaget inte ska påverkas oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mångfald och likabehandling är grunden för SIEN lika-behandlingspolicy. Vi anser att genom en mångfald av erfarenheter, kompetenser och bakgrund blir vi mer konkurrenskraftiga och får en berikad företagskultur.

FÖREBYGGANDE AV TRAKASSERIER

Inom koncernen är det nolltolerans mot beteenden som innebär trakasserier av medarbetare/kollegor, leverantörer eller kunder. Trakasserier baserade på kön, religion, utseende, sexuell läggning och etnisk härstamning accepteras inte. Inga sexuella trakasserier i någon form tolereras.

Om en individ anser sig ha blivit utsatt för trakasserier ska detta rapporteras till närmaste chef eller annan högre chef. Det är varje chefs ansvar som tar emot en sådan anmälan att se till att ärendet utreds konfidentiellt och opartiskt.

Om trakasserier har förekommit hos kund ska kundansvarig informeras och lämpliga åtgärder ska vidtas.

VD är ytterst ansvarig för att ett aktivt likabehandlingsarbete bedrivs inom SIEN.

ARBETSMILJÖ

En säker och hälsosam arbetsmiljö är strategiskt viktigt för bolagets utveckling och för dess medarbetare. SIEN som arbetsgivare har huvudansvaret för att arbetsmiljön inom

bolaget och att man jobbar systematiskt med arbetsmiljö.

Att skapa en god arbetsmiljö är en gemensam angelägenhet för ledning och för anställda. Målet för SIEN är att vara en arbetsplats med god fysisk, psykisk, socialt sund och utvecklande arbetsmiljö.

SIEN arbetar kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön genom bland annat medarbetarundersökningar.

Vid olycksfall eller sjukdom är SIEN med och utarbetar en rehabiliteringsplan för den anställde.

Arbetsmiljön skall beaktas inom all verksamhet på SIEN, såväl på kontoret som ute hos kund i det dagliga arbetet. Samtliga medarbetare på SIEN har ansvar för att rapportera bristande arbetsmiljö. Det kan vara brister inom:

- *Fysiska förhållanden på arbetsplatsen såsom ergonomi, risker för olycksfall, ohälsa och rehabilitering.*
- *Psykosociala förhållanden inklusive stress.*
- *Likabehandlings/jämställdhetsfrågor.*
- *Trakasserier*

WHISTLEBLOWER-FUNKTION

SIEN värdesätter en hållbar verksamhet och värnar om en attraktiv arbetsplats. En central del i detta är att våra anställda behandlas lika och har en bra arbetsmiljö.

Inom SIEN har vi en whistleblower-funktion för rapportering av allvarliga problem och oegentligheter inom SIEN:s affärsverksamhet som:

- *Brott mot SIENs Code of Conduct.*
- *Fara för människors liv och/eller hälsa.*
- *Brott mot tillämpliga lagar.*
- *Mutor, bedrägerier, stöld eller andra situationer där någon för privat vinning gynnas av sin tjänsteställning eller någon närstående.*
- *Även grövre tjänstefel och grövre avvikelser mot interna regler och riktlinjer kan rapporteras, som t.ex. sexuella trakasserier eller övergrepp.*

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

SIEN respekterar mänskliga rättigheter och efterföljer principerna enligt FNs Global Compact. Vi kräver även att våra affärspartners accepterar och efterföljer dessa:

- *Förbjuder tvångs- eller barnarbete.*
- *Stöttar facklig anslutning samt rätten till kollektiva förhandlingar.*

- *Förbjuder all form av diskriminering, kränkning och trakasserier gällande rekrytering och arbetsuppgifter.*
- *I vår policy om Whistleblowing finns mer information att få om denna funktion och hanteringen av misstanke anmälningar.*

VÄSENTLIGA HÅLLBARHETS-/MILJÖASPEKTER OCH -RISKER

Sigma Industry East North skall verka för att minska användningen av jordens begränsade resurser samtidigt som vi skall se till att vår verksamhet minskar sina bidrag till utsläpp av föroreningar.

Som ett led i miljöarbetet inom ramarna för ISO14001 görs varje år en identifiering och bedömning av miljöaspekter och risker, med tillhörande åtgärdsplaner. Aspekter som bedöms är miljöbelastning, omfattning, och betydelse för organisationen. Betydande miljöaspekter identifieras och dokumenteras.

Bolagets två viktigaste hållbarhetsaspekter är resor och hälsa. Resor handlar främst om pendling till och från kontoret, men även resor till och från kund. Hälsa handlar om sjukfrånvaro på grund av arbetsmiljöproblem. Andra viktiga aspekter är avfallshantering och energiförbrukning på bolagets kontor, samt inköp av materiel till kontor och kundprojekt.

2017 formulerade bolaget mål avseende hållbarhets-/miljöaspekten resor i syfte att minska företagets carbon foot print. Målet består i att minska resor med 15% till slutet av 2022 jämfört med referensåret 2017. Ett antal policyändringar gjordes i samband med målformuleringen samt att ständigt promota miljövänliga resealternativ i verksamheten. Till och med 2021 hade resorna minskats med 62%. Även sett till nästan två års pandemi så får företagets åtgärder anses varit mycket framgångsrika.

HANTERING AV MILJÖASPEKTER

- *Följ bolagets resepolicy, vilken premierar kollektiva färdmedel samt samåkning.*
- *Öka kunskapen och miljömedvetenheten i verksamheten.*
- *Minska verksamhetens påverkan på miljön.*
- *Planera resor till, från, samt i arbetet så att miljöpåverkan ej blir oförsvarlig, exempelvis tåg istället för flyg; användande av alternativ till resor såsom videokonferenser samt val av fordon med lägre miljöpåverkan.*
- *Välj leverantörer, inköpta tjänster och produkter med minsta möjliga miljöpåverkan i åtanke, samt verka för att minska leverantörernas miljöpåverkan. Förbrukningsvaror som inköps ska ha någon av de väletablerade miljömärkningarna.*

- *Minska mängden avfall, exempelvis papper, kartong och batterier och att det som uppkommer ska återvinnas på ett miljöriktigt sätt.*
- *Minska energiförbrukningen och att den energi som används ska var miljömärkt.*

KONCERNGEMENSAMT HÅLLBARHETSARBETE

Inom Sigma- och Danir-koncernen pågår ett gemensamt hållbarhetsarbete med målet att linjera verksamheten med FN:s (IPCC) om att begränsa den globala uppvärmningen till 1.5°C genom 50% global minskning av växthusgaser till år 2030. Inom koncernen mäter och rapporterar alla kontor energiförbrukning kopplat till i) elektricitet, ii) uppvärmning, samt iii) kylning. Energikällan för respektive förbrukning taggas beroende om den genereras från vind, sol, vattenkraft, kärnkraft, olja, eller gas, varpå koldioxidekvivalent och förbrukning av CO2 (kg) kan beräknas. Detta följs upp årsvis med målet att halvera förbrukningen senast 2030 med 2019/2020 som referensår.

