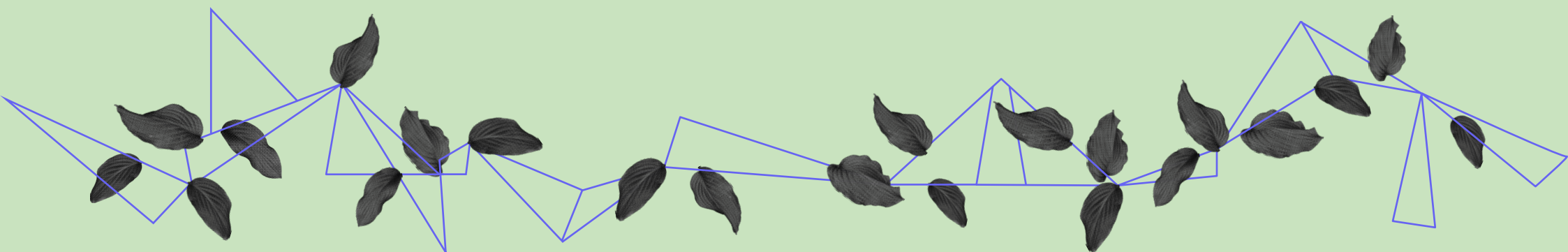
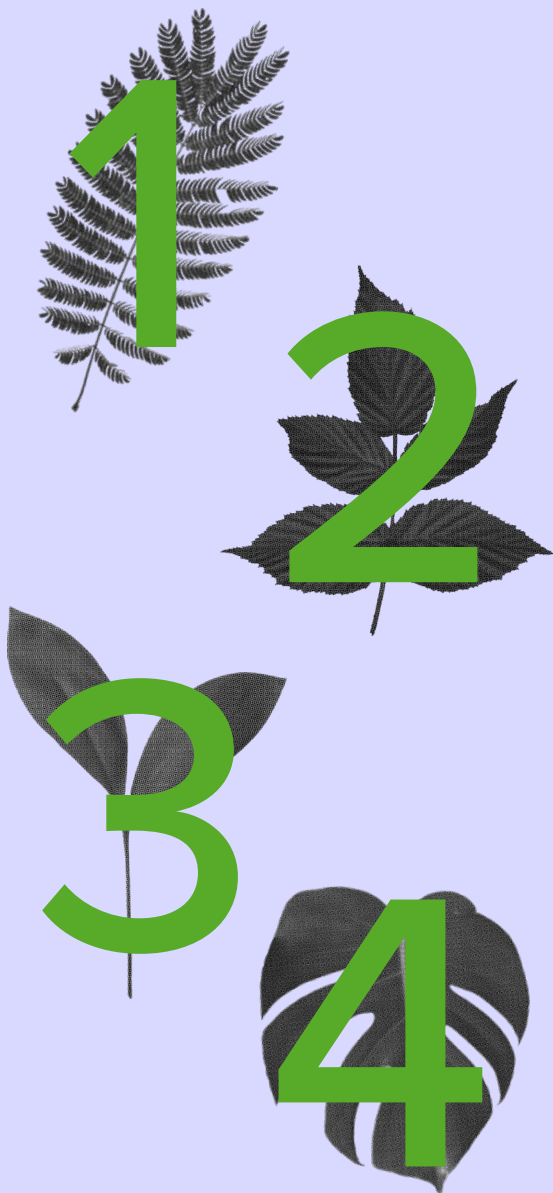




Netlight AB
2022



HÅLLBARHETS- RAPPORT



1. Introduktion	3
1.1 Vilka vi är	4
1.2 Vår syn på hållbarhet	4
1.3 Vår klimatresa	5
1.4 Netlights klimatmål	5
2. Klimat	7
2.1 Klimatresultat och beräkningar	8
2.2 Netlights utsläpp 2022	10
2.3 Risker och möjligheter	22
3. Samhällsengagemang	23
4. Medarbetare	27
4.1 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete	28
4.2 Arbetsmiljö och kultur	31
5. Samhällsansvar	38
5.1 Mänskliga rättigheter	39
5.2 Externa leverantörer	40
5.3 Antikorrupktion	41
5.4 Risker och möjligheter	42
6. Informationssäkerhet och dataskydd	43
7. Fortsatt arbete	46



1.1 Vilka vi är

1.2 Vår syn på hållbarhet

1.3 Vår klimatresa

1.4 Netlights klimatmål



Introduktion

1.1 Vilka vi är

Hållbarhetsredovisningen avseende 2022 utgör koncernens och bolagets lagstadgade hållbarhetsrapport och är en del av förvaltningsberättelsen för Netlight AB (organisationsnummer 559331-7034).

Netlight är ett konsultbolag inom IT och digital transformation med drygt 2 000 medarbetare runtom i Europa. I Sverige finns 850 medarbetare och internationellt sträcker sig Netlights verksamhet till Danmark, Finland, Norge, Tyskland, Nederländerna och Schweiz där vi är ytterligare 1 150 medarbetare fördelade över totalt elva kontor. Sedan 1999 hjälper Netlight kunder inom ett flertal branscher – såsom media, finans, e-handel och transport – att lyckas med sina ambitiösa digitaliseringsresor. Tillsammans med omkring 300 kunder över hela världen kan vi erbjuda en stor bredd av digitala tjänster.

Netlight präglas av en öppen, uppmuntrande och prestigelös kultur. Vi är en platt organisation utan chefstitlar, med fokus på relationer och samarbete. Netlightmodellen skapar stort engagemang och ansvarstagande hos våra medarbetare, vilket genomsyrar hela organisationen och de beslut vi fattar. I stället för chefstitlar får varje medarbetare en egen mentor och karriärscoach för individuell utveckling, stöttning och kontinuerligt lärande. Under åren har vi tilldelats en rad utmärkelser för såväl tillväxt som för drivande arbete kring bland annat jämställdhet.

Rapporten fokuserar på Netlights hållbarhetsarbete 2022, som innefattar klimat, miljö, samhälle, jämställdhet, mångfald samt informationssäkerhet och dataskydd.

1.2 Vår syn på hållbarhet

Hållbarhet är en viktig del av Netlights verksamhet och vi vill agera förebild i IT-branschen och visa att det går att skapa förändring. Det största avtrycket gör vi varje dag genom våra konsulter hos kunder där vi tillsammans bidrar till positiv förändring i samhället. Förhoppningen är att sprida vidare vårt engagemang genom ett aktivt och ambitiöst miljö- och samhällsarbete utanför Netlight. Netlights klimatpolicy *Climate First*, ligger till grund för vårt miljöarbete och skapar både transparens och leder till konkreta resultat.

1.3 Vår klimatresa

Sedan 2017 mäter vi delar av Netlights CO₂-avtryck vilket gör det möjligt att följa påverkan och resultat av våra satsningar. Vidare brinner Netlight för en ökad jämställdhet och mångfald i branschen, vi arbetar strategiskt och aktivt med dessa frågor.

Netlight mäter sitt klimatavtryck för att kunna driva positiva förändringar och agera där det ger störst effekt. Vi har under åren identifierat att affärsresor är Netlights största utsläppskälla, men även IT-inköp, evenemang, mat och kontor är utsläppskällor som bidrar till klimatpåverkan. Netlights klimatpolicy Climate First engagerar våra medarbetare att ta miljömedvetna val och sprida lärdomar om miljöarbete. Climate First innehåller i sin tur initiativen *Train First*, *Veggie First*, och *Fix First*.

Train First innebär att vi strävar efter att ersätta affärsrelaterade flygresor med tåg som färdmedel. Ambitionen är att ersätta flygresor helt, vilket också syftar till att öka medvetandegraden hos våra anställda. På samtliga av Netlights evenemang, konferenser och möten tillämpas *Veggie First*, vilket innebär att vegetarisk eller vegansk kost serveras. *Fix First* innebär att i så hög grad som möjligt underhålla och reparera både teknisk hårdvara och övriga kontorsmöbler och -material framför att köpa nytt. Samtliga av våra interna policyer ses som ledord och tas i beaktning i det dagliga arbetet och används som stöd för de beslut som fattas inom områdena.

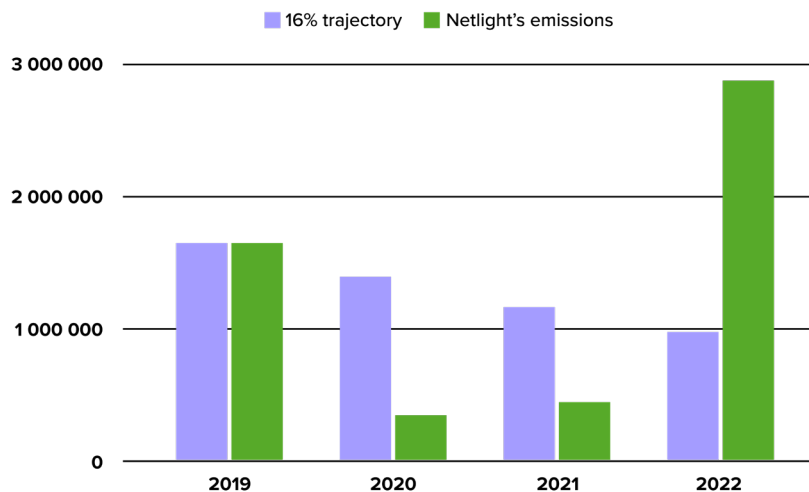
1.4 Netlights klimatmål

Netlights klimatmål är att minska koldioxidutsläppen kopplade till vår verksamhet med 16 % årligen i linje med Parisavtalet 2015, ett mål som sattes 2018. Netlights klimatmål är en del av vårt arbete för att bekämpa klimatkrisen. Som en del av Netlights åtagande att nå våra mål beräknar vi årligen våra utsläppskällor, det hjälper oss att identifiera om vi behöver vidta mer ambitiösa åtgärder för att uppnå förändring, eller om vi behöver sätta nya mål framåt. Vi strävar ständigt att förbättra våra miljöinitiativ, Climate First är en levande policy som både belyser individens möjligheter och ansvar men även Netlights gemensamma initiativ och samarbeten.

Vårt basår är i dagsläget 2019, vilket betyder att vi utgår från 2019 års beräkningar och vid jämförelse av resultat. Målet att minska utsläppen med 16 % per år är satt mellan åren 2019 och 2025. Det betyder att Netlights utsläpp borde ha minskat med 65 % till 2025 och 41 % under 2022 i relation till de utsläpp vi hade 2019. De utsläpp som därvid tas i beaktning är Scope 1, Scope 2 samt mat, IT-utrustning och affärsresor som går under Scope 3. Vi har gjort drastiska förändringar i vårt arbetssätt vid beräkning av våra utsläpp under årens gång, vilket har resulterat i bättre datakvalitet under 2022 jämfört med 2019.

Vi har valt att inkludera fler utsläppskällor som vi inte kunnat beräkna tidigare. Från och med 2022 har vi utökat omfånget av kategorier med hotellnätter i samband med resa i tjänst samt anställdas pendling till och från respektive kontor. Tidigare år har endast de utsläpp som är förknippade med el- och värmekonsumtion inkluderats, i år har vi även adderat hemmakontor samt avfall och vattenförbrukning. De nya kategorierna sätter en ny, bättre standard för framtida hållbarhetsrapporter som resulterar i en mer omfattande och grundlig analys av våra utsläpp, vilket gör det möjligt för oss att ha en tydlig utgångspunkt för kommande år.

På global nivå har vi sedan 2019 nästan fördubblat antalet anställda; från 1 165 anställda per den 2019-01-01 till 2 029 anställda per den 2022-12-31. Detta är viktigt att ha i beaktning vid utfallet av de utsläpp som vi haft 2022.



Netlight behöver framåt fokusera på att göra aktiva val för att uppnå våra klimatmål. Till följd av förbättrad insamling av data, fler kategorier samt ökning av antalet anställda behöver vi se över var vi gör det största klimatavtrycket och hur vi kan minska detta framåt. 2022 är därför vårt nya basår framåt, vilket ger oss möjligheten att presentera mer rättvisa resultat.

Vi ser det långsiktiga ansvaret i att minska våra utsläpp och ta den nuvarande prognosen på allvar. I följande kapitel identifieras och presenteras våra största utsläppskällor.

2.1 Klimatresultat och beräkningar

2.2 Netlights utsläpp 2022

2.3 Risker och möjligheter



A collection of approximately 10 light blue paper airplane icons scattered across the left side of the page, some pointing up and some pointing down.

2.1 Klimatresultat och beräkningar

Metod

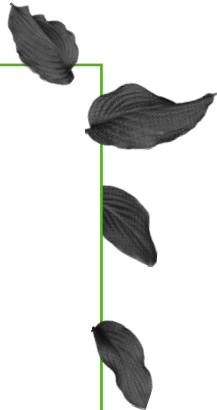
En dedikerad grupp har kvartalsvis under året beräknat Netlights klimatutsläpp. Genom att mötas kontinuerligt har vi kunnat förbättra det löpande klimatarbetet jämfört med tidigare år, men även gjort det enklare för oss att upptäcka risker, möjligheter och trender. Under året har GoClimate varit ett stöd för att öka förståelsen av det klimatavtryck som Netlight gör och att datainsamlingen kan analyseras så korrekt som möjligt. När den årliga datainsamlingen var färdigställd från Netlight, analyserade GoClimate informationen och bistod med en fulländad analys och rapport som ligger till grund för Netlights hållbarhetsrapport 2022.

Beräkningarna för våra klimatutsläpp är baserade på den internationella standarden för företags klimatberäkningar, GHG-protokollet (*Greenhouse Gas Protocol*), och är genomförda i samarbete med GoClimate. I Scope 1 ingår utsläpp för bilar och fastigheter, vilket Netlight inte äger. Scope 2 omfattar indirekta utsläpp från produktion av köpt el, värme och kyla som förbrukas. Scope 3 omfattar alla andra indirekta utsläpp som sker i vår värdekedja, men som vi inte äger eller kontrollerar. Scope 3 är frivilligt att rapportera och vi är medvetna om att en betydande del av Netlights utsläpp faller under Scope 3, därför har vi tagit ett större ansvar för beräkningarna av dessa trots att det inte är ett krav från GHG-protokollet. Målet med Netlights hållbarhetsrapport är att beräkna och presentera de klimatavtryck vi gör på daglig basis.

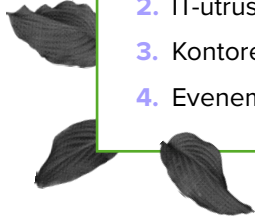
Avgränsningar

Bud av externa leverantörer, inköp av möbler, flyg bokade av kunder för våra konsulters räkning samt mat som har betalats av anställda mot ersättning är inte inkluderade i beräkningen för 2022 och inte heller i tidigare års beräkningar.

Beräkningarna innehåller:

- 
- ✖ Affärsresor (transport och boende)
 - ✖ Inköp av elektronik (IT-utrustning)
 - ✖ Konferenser (konsumtion av mat och dryck, lokalens energiförbrukning, gåvor)
 - ✖ Evenemang
 - ✖ Kontorens energi- och vattenförbrukning
 - ✖ Konsumtion av mat och dryck på kontoren
 - ✖ Anställdas pendling
 - ✖ Arbete hemifrån
 - ✖ Avfall

**Vi har identifierat fyra områden som
Netlights största utsläppskällor:**

- 
1. Flygresor
 2. IT-utrustning
 3. Kontorens uppvärmning och elförbrukning
 4. Evenemang och inköp av mat

2.2 Netlights utsläpp 2022

Scope 1

Bilar och fastigheter

Netlight har inget klimatavtryck som omfattar direkta utsläpp från ägda eller kontrollerade källor. Bilar som hyrs för tjänsteresor är utanför bolagets operationella kontroll, och klassas därför som Scope 3.4. Netlight äger inte heller några fastigheter eftersom kontorslokalerna hyrs.

Scope 2

Kontor, el och värme

Netlights kontor är en plats för möten och interaktion mellan kollegor, kunder och rekryter. Kontoren står för en stor del av Netlights klimatavtryck och vi arbetar aktivt för att förbättra våra processer och därmed minska vårt avtryck. Den medvetet centrala placeringen av samtliga kontor gör det exempelvis möjligt att ta sig till arbetet via cykel, promenad eller genom kollektivtrafik för majoriteten av våra anställda. Vi har räknat på vilket klimatavtryck våra anställdas dagspendling gör, och effekten av kontorens placering går att läsa under rubriken pendling.

Netlight kan fortsatt hålla kontorsytorna små i relation till antalet anställda, eftersom majoriteten av våra medarbetare arbetar på plats hos dedikerad kund. Netlight har genom att välja grön el för majoriteten av våra kontor undvikit 243 091 kg CO₂-utsläpp. Om icke-grön energi skulle ha använts på samtliga kontor, hade CO₂-utsläppen från el varit 92 % högre. Vi kan se en tydlig ökning av energi- och värmeförbrukning under 2022 jämfört med tidigare år. Netlight har under året fortsatt expandera våra kontorsytor globalt vilket i sig resulterar i en större elförbrukning. 2022 var också året som vi med full kapacitet välkomnade våra medarbetare tillbaka till Netlights kontor efter nästan två år av hemmakontor till följd av coronapandemin. Enligt GHG-protokollet rapporterar Netlight energiutsläpp utifrån platsen där elen produceras (plastbase-rad metod). Netlights totala utsläpp från el var 103 245 kg CO₂ under 2022.

Netlight är ett tillväxtbolag, där den starka tillväxten har lett till expansion av kontorsytor. När Netlight söker nya kontorslokaler ser vi till behoven över en längre period. Varje omplacering av kontor utgör ett stort klimatavtryck, därav utforskar vi möjligheterna att hyra större ytor och hyra ut de ytor vi inte använder initialt. På så sätt kan vi behålla samma adress under en längre tid och successivt växa in i de ytor vi behöver, vilket även leder till att vi i stor uträkning kan undvika kontorsflyttar som leder till stora inköp och anpassning av lokaler. I omförhandling och nya kontorskontrakt har vi valt att arbeta med hyresvärdar som kan erbjuda gröna elavtal, smarta återvinningsmöjligheter eller har en klimatcertifierad kontorsbyggnad.

Utsläppen för kontorslokaler 2022 inkluderar utsläppskällor som tidigare inte tagits med i beräkningarna av våra utsläpp. Tidigare år har endast de utsläpp som är förknippade med el- och värmekonsumtion tagits med, i år har Netlight även adderat avfall och vattenförbrukning. Netlights totala avfall och vattenförbrukning är baserad på Stockholmskontorets data.

Beräkningarna av utsläppen för hemmakontor på tabell 2.3.2 baseras enligt Eco-acts metodik, med hänsyn till antalet dagar arbetade hemifrån och elanvändningen av en dator. Användningen av värme och kyla antogs vara irrelevant i beräkningen, förutsatt att de ständigt är i användning även när ingen är hemma. Antalet dagar och månader som våra medarbetare har arbetat hemifrån fastställdes genom en enkät som skickades till samtliga anställda, vilken 22 % svarade på. Klimatutsläppet för hemmakontoret är baserat på data från enkäten.

Tabell 2.3.1

Totala utsläpp för el och värme per kontor, specificerat i kg CO₂

Kontor	2022	2021	2020	2019
Stockholm	6 212	6 402	4 821	4 450
Zürich	2 763	0	2 061	0
Oslo	0	4 508	23 226	23 943
Helsingfors	46 481	25 012	18 856	4 761
München	4 587	15 598	13 464	21 613
Hamburg	0	0	0	16 724
Berlin	809	2 284	3 043	550
Köpenhamn	9 506	85	403	0
Frankfurt	5 488	6 913	1 378	0
Köln	2 950	0	0	0
Amsterdam	9 074	0	0	0
% förändring sedan 2019	18,8 %	-15,1 %	-6,1 %	
Totalt	81 273	60 803	67 252	71 591

81 273 kg CO₂

Tabell 2.3.2

Totala utsläpp från våra kontorslokaler samt hemmakontor 2022, specificerat i kg CO₂

Kontor	Elförbrukning <i>marknadsbaserad*</i>	Värmeförbrukning <i>marknadsbaserad</i>	Energiproduktion och distribution <i>marknadsbaserad</i>	Avfall	Vatten	Hemmakontor
Stockholm		6 212	1 422	1 566	587	
Zürich		2 763	1 514	106	40	
Oslo			659	295	110	
Helsingfors		46 481	3 089	212	80	
München		4 587	4 957	786	80	
Hamburg			1 283	291	109	
Berlin		809	1 475	222	83	
Köpenhamn		9 506	1 944	138	52	
Frankfurt	4 944	544	1 063	69	26	
Köln	2 781	169	577	6	2	
Amsterdam	8 564	510	2 097	24	9	
Totalt	16 289	68 820	20 079	19 529	1 392	32 979

** Marknadsbaserad metod innebär att handel med ursprungsmärkt grön el tas med i beräkningen. Lokal metod innebär att endast det genomsnittliga utsläppet i aktuellt elnät används, det vill säga allokeringemetoden tar inte hänsyn till handel med grön el.*

Scope 3.1

Mat

Veggie First som ingår i Netlights klimatpolicy innebär att vegetarisk eller vegansk kost alltid är förstahandsvalet vid servering av mat till anställda, framför kött eller fisk. På samtliga större evenemang såsom konferenser, sommar- och vinterevent serveras endast vegetarisk eller vegansk kost. Utifrån det totala inrapporterade klimatavtrycket kopplat till mat under 2022 kan vi se att 96 % av kosten som serverats varit vegetarisk eller vegansk.

2022 bidrog Veggie First till att utsläpp av 9 775 kg CO₂ kunde undvikas under de årliga konferenserna. Om kött hade serverats till samtliga deltagare skulle CO₂-utsläppet från mat under konferenserna varit 54 % högre, om man antar att koldioxidavtrycket för en köttmåltid är 2 kg CO₂.

Till följd av det hemmaarbete som coronapandemin resulterade i under 2020 och 2021, utgjordes inköp av mat till större delen av medarbetaren själv. Data för egenbeställd mat kunde inte räknas med i föregående klimatrapporering på grund av att Netlight inte kunde avgöra klimatavtrycket för måltiderna. Under 2022 kan vi se att utlägg som våra anställda gör har minskat avseende mat, vilket resulterar i att vi nu har en större och mer korrekt databas för beställd mat, eftersom den inte längre görs av medarbetaren direkt. Vi får därför en bättre uppskattning av klimatavtrycket som inköp av mat gör och är en bidragande faktor till att utsläppen 2022 är betydligt högre än tidigare år. Genom att Netlights eventansvariga har tagit tillbaka ägandeskapet och tillämpar Veggie First uppskattar vi att antalet köträtter konsumerade av våra anställda har minskat.

44 121 kg CO₂

Tabell 2.3.3

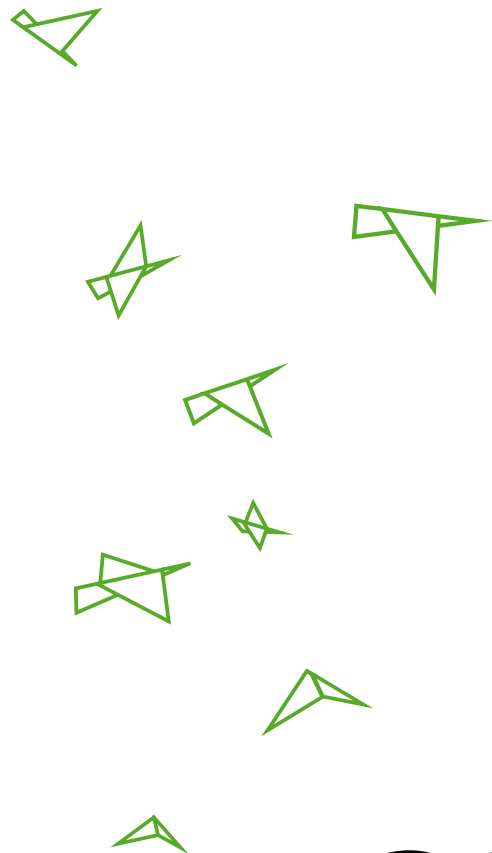
Totala utsläpp kopplat till inköp av mat
specificerat i kg CO₂

Kontor	2022	2021	2020	2019
Stockholm	11 257	1 765	970	2 583
Zürich	350	91	84	1 441
Oslo	882	857	144	847
Helsingfors	864	38	70,4	555
München	9 882	376	n/a	n/a
Hamburg	1 258	163	498	4 378
Berlin	989	174	208,8	223
Köpenhamn	419	700	148,2	1 852
Frankfurt	42	12	85	50
Köln*	0	0	0	0
Amsterdam**	3	2	0	0
Konferenser (Summit)	18 176	3 229	3 842	8 465
% förändring sedan 2019	116,3 %	-63,7 %	-70,3 %	
Totalt	44 121	4 177	2 208	11 929

* Kontoret öppnade under 2022

** Kontoret öppnade under 2021

Scope 3.2



IT-utrustning

IT-utrustning, såsom datorer, telefoner och dataskärmar, är Netlights främsta arbetsverktyg och utgör 8,2 % av Netlights totala klimatavtryck 2022. IT-utrustning är därmed Netlights näst största utsläppskälla. Netlight har antagit en inköps- och förbrukningspolicy som vi kallar Fix First. Fix First innebär bland annat att Netlight, i samband med en beställning av ny hårdvara, ber samtliga medarbetare att aktivt välja mellan ny och begagnad utrustning. Genom att välja en begagnad telefon eller dator kan vi markant minska våra utsläpp. Policyn betyder också att vi i första hand undersöker möjligheten att laga något som är trasigt, innan beslutet att köpa en ny hårdvara fattas.

Vid jämförelse av 2022 relativt 2019 kan vi se att vi har minskat våra utsläpp kopplat till IT-utrustning med 12 %, och på medarbetarnivå ner från 225 kg CO₂ till 136 kg CO₂. Minskningen är positiv med tanke på att antal anställda har ökat inom bolaget. Trots detta har vi alltså ändå lyckats reducera utsläppet genom Fix First.

Vi övervakar kontinuerligt vår nuvarande utrustning och återvinner icke-funktionsdugliga enheter. Dessutom säljer vi regelbundet äldre modeller av fungerande utrustning till våra anställda på Stockholmskontoret. Vi anser att dessa enheter inte bör kasseras, utan i stället kan brukas i privata ärenden. Initiativet har nu utvidgats till några av Netlights andra kontor, såsom München och Oslo. På så vis förlänger vi livslängden på Netlights utrustning och ökar medvetenheten hos våra anställda om IT-produkters inverkan på klimatet.

271 389 kg CO₂

Tabell 2.3.4

Totala utsläpp baserat på kontor kopplat till inköp av IT-utrustning specificerat i kg CO₂

Kontor	2022	2021	2020	2019
Stockholm	95 163	91 728		
Zürich	4 226	11 453		
Oslo	20 514	12 672		
Helsingfors	14 609	23 169		
Tyskland***	128 400	80 721		
Köpenhamn	7 320	10 500		
Amsterdam	1 158	n/a		
% förändring sedan 2019	-11,7 %	-25,1 %	-37,1 %	
Totalt	271 389	230 243	193 485	307 511

Tabell 2.3.5

Totala utsläpp kopplat till inköp av IT-utrustning specificerat i kg CO₂

Utsläppskälla	2022
Datorer	169 274
Telefon	31 114
Datorskärmar	71 002
Totalt	271 389

*** Innefattar samtliga kontor i Tyskland; München, Berlin, Hamburg, Köln, Frankfurt

Scope 3.3

Resor och logi

År 2020 och 2021 präglades av coronapandemin och begränsade möjligheterna att mötas fysiskt, vilket resulterade i minskat resande mellan Netlights kontor och följaktligen lägre nivåer av CO₂-utsläpp än tidigare. Det här skapade stor längtan efter att återigen mötas fysiskt vilket återspeglas i Netlights klimatdata för 2022 då restriktionerna hävdes. Netlight är ett globalt bolag där samarbetet mellan kontoren är viktigt för bolagets utveckling och kunskapsutbyte. För att skapa djupa och meningsfulla relationer kommunicerar och träffas vi mycket digitalt, men det finns också ett behov att mötas fysiskt med syfte att fördjupa relationer ytterligare. Train First innebär att förstahandsvalet vid transport alltid är tåg istället för flyg när det är möjligt. Val av transportmedel är avgörande för att hålla CO₂-utsläpp på en så låg nivå som möjligt. Oundvikliga flygresor klimatkompenseras till 100 %.

Flygresor identifieras som en av Netlights största utsläppskällor, vilket är en stor del i att vårt klimatmål har varit svårt att uppnå 2022. Utsläppen från årets flygresor uppgick till 2 494 865 kg CO₂, jämfört med basårets (2019) utsläpp om 1 264 000 kg CO₂, vilket betyder en ökning med 98 %. Det bör dock ställas i relation till antalet anställda som närapå fördubblats sedan 2019. Den relativa koldioxidökningen per anställd mellan 2019 och 2022 är märkbart mindre och uppgår till 36,5 %, vilket speglar våra anställdas resvanor mer rättvist. Betydelsen av de totala utsläppen ska dock inte förminskas eller förbises.

Trenden med ett ökat resande återfinns också i data rörande tåg- och taxiresor. Totalt för 2022 uppgick utsläppen från tågresor till 7 547 kg CO₂ och taxiresor till 3 619 kg CO₂, vilket är en markant ökning relativt föregående år.

För att visa på ytterligare medvetenhet har Netlight inkluderat CO₂-utsläpp i samband med logi i årets rapport som beräknades av GoClimate med ett standardiserat CO₂-värde per valutaenhet. Valet att utöka våra klimatberäkningar kopplat till hotellnätter i tjänst är en bidragande faktor till en ökning av de absoluta talen CO₂ för företagsresor.

Totalt för kategorin företagsresor uppgår CO₂-utsläppen till 2 630 023 kg CO₂. Netlight kommer noggrant att undersöka utvecklingen av företagsresor 2023 och jämföra det med 2022 års siffor för att identifiera om våra anställdas resvanor har förändrats. Vi vill också i framtida hållbarhetsrapporter undersöka om 2022 års resultat kan förklaras av ett tillfälligt ökat resande i fotspåren av coronapandemins hävda restriktioner.

Tabell 2.3.6

Totala utsläpp kopplat till resor i tjänst 2022
specificerat i kg CO₂

Kontor	Flyg	Tåg	Taxi	Logi	Totalt Utsläpp
Stockholm	993 500	649	2 262	23 234	1 019 645
Zürich	28 000	1 465	40	9 228	38 733
Oslo	309 100	254	243	12 487	322 083
Helsingfors	273 700	23	426	6 413	280 562
Tyskland***	742 600	3 788	574	64 866	811 828
Köpenhamn	121 000	801	56	6 226	128 783
Amsterdam	24 000	157	18	1 539	25 715
Konferenser (Summits)	2 265	411	0	n/a	2 676
Totalt	2 494 865	7 547	3 619	123 992	2 630 023

*** Innefattar samtliga kontor i Tyskland;
München, Berlin, Hamburg, Köln, Frankfurt

2 630 023 kg CO₂

Scope 3.4

Pendling

I linje med Climate First har Netlight valt att placera samtliga kontor på en central plats i staden där kontoret är beläget för att det ska vara enkelt att ta sig mellan hemmet och kontoret med cykel, till fots, eller med kollektivtrafik.

Klimatavtrycket vid pendling mellan hemmet och arbetsplatsen har inte beräknats i tidigare hållbarhetsrapporter, det är därför en ny utsläppskälla för 2022. Tillsammans med GoClimate skickade vi ut en enkät till samtliga anställda på Netlight för att besvara hur de dagspendlar till antingen ett Netlightkontor eller dedikerad kund. Det totala utsläppet för pendling är baserat på svarsfrekvensen av enkäten, vilken låg på 22 %, men resultatet visar ett uppskattat utsläpp för 100 % svarsfrekvens.

Enkätens svarsalternativ var uppdelade på olika transportmedel samt vilket transportmedel som används vid de två olika årstiderna; höst/vinter samt vår/sommar. Möjligheten att välja mer än en ett transportmedel per årstid resulterar i att varje transportmedel räknats in, vilket gör att den totala procenten för årstider är mer än 100 %.

Tabell 2.3.7

Totala utsläpp kopplat till pendling mellan hemmet och arbetsplatsen specificerat

Transportmedel	2022	% antal användare under höst/vinter	% antal användare under vår/sommar
Gång / Löpning	0 %	4,53 %	9,09 %
Cykel	0 %	9,07 %	61,98 %
Elcykel / Elsparkcykel	3,8 %	0 %	1,65 %
Tåg	38,2 %	4,30 %	1,43 %
Tunnelbana / Spårvagn	21,3 %	19,33 %	3,58 %
Buss	30,3 %	64,68 %	1,43 %
Bil	6,3 %	18,62 %	0,48 %
Totalt	113 093 kg CO₂		

113 093 kg CO₂

146 784 kg CO₂

28 % svarar att de ändrade sitt sätt att resa mellan de två olika årstiderna, vilket speglar sig i resultatet att fler väljer att cykla under vår/sommar, då det är bättre väderförhållanden. Detta är en bidragande faktor till att utsläppen för pendling endast utgör 3,4 % av det totala klimatavtrycket.

Netlights årliga konferenser – Summits

Två gånger per år möts Netlights samtliga anställda fysiskt under en helg för konferens, så kallade Summits. Syftet med Netlights konferenser är att stärka relationerna mellan medarbetare och kontor, de är också informations- och kunskapsutvecklande evenemang som utgör en viktig del i vår verksamhet.

På 2022 års vårkonferens deltog omkring 900 medarbetare under ett helgevent i Vigsø, Danmark. Majoriteten av deltagarna reste med tåg till Köpenhamn och buss till slutdestinationen, med undantag för de anställda i Helsingfors och Zürich. Anställda i Helsingfors behövde flyga till och från destinationen eftersom möjligheten till tåg inte är tillgänglig. Anställda i Zürich reste med tåg till destinationen men resan tillbaka var med flyg, eftersom det inte fanns lämpliga tåg. Boendet för samtliga deltagare var i stugor med fyra till fem personer per stuga på en campingplats.

För att efterleva Train First, valde vi att under höstkonferensen dela upp våra kontor i två grupper baserat på hur de är placerade geografiskt: de nordiska kontoren samt Amsterdam, och DECH-kontoren (innefattande Netlights kontor belägna i Tyskland och Schweiz). 600 medarbetare från våra nordiska kontor samt Nederländerna möttes upp i Köpenhamn, våra tyska och schweiziska medarbetare möttes upp i Berlin och hade ett deltagarantal om 500 personer.

Vi har valt att räkna på de utsläpp som generas i samband med våra gåvor. Den gåva som våra anställda fick under vårkonferens var byxa och tröja i frotté, och höstens gåva var en magväska. Netlights riktlinjer kring gåvor i samband med Summits är att de ska kunna återanvändas av de anställda även efter konferensen.

Tidigare har vi inte räknat på våra utsläpp kopplade till konferenser, nytt för i år är att vi har valt att lägga till detta i hållbarhetsrapporten för att få en tydligare överblick av utsläpp. Uträkningen för tabell 2.3.8 är enbart till för att visualisera de CO₂-avtryck från våra konferenser, och presenteras under de totala klimatutsläppen för Netlight.

Tabell 2.3.8

Totala utsläpp kopplat till vår- och höstkonferenser specificerat i kg CO₂

Utsläppskälla	Vårkonferens	Höstkonferens	Totalt
Resor	1 368	1 308	2 676
Mat & dryck	7 919	10 257	18 176
Lokal - marknadsbaserat	50 855	54 487	105 342
Lokal - lokalbaserat	2 213	2 372	4 585
Gåva	11 051	4 954	16 005
Totalt	73 406	73 378	146 784

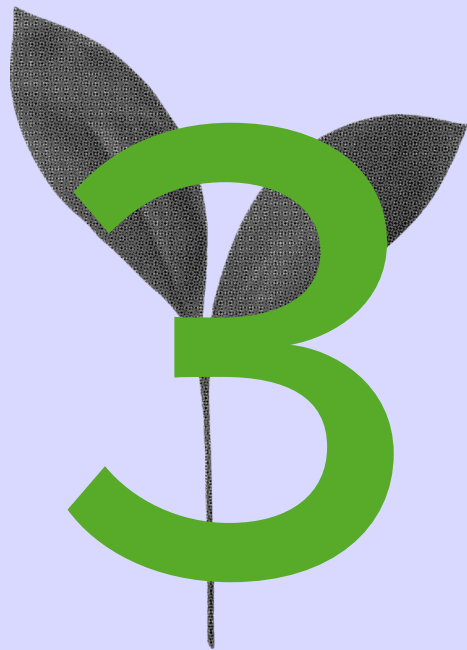
2.4 Risker och möjligheter

Framtida beräkningar

Våra interna processer att samla in klimatdata utvecklas ständigt. Vi ser möjligheter i att använda våra externa partners för att få en ökad förståelse för våra utsläpp. Vår samarbetspartner Skovik, portalen där våra anställda registrerar utlägg, hjälper oss att ta ut mer utförliga siffror till vissa av beräkningarna och förenklar det administrativa arbetet. Under Q4 2022 inledde Netlight ett nytt samarbete med reseverktyget Egenica, vilka hjälper oss med det administrativa arbetet för bokning av resor. Portalen ger oss möjligheten att på ett lättillgängligt och effektivt sätt få en överblick över hur våra anställda reser mellan Netlightkontoren. Framöver är Netlights mål att samtliga flyg- och tågresor bokas med hjälp av Egenicias reseverktyg. De resor som bokas direkt via Egenicias portal kommer framöver att vara en del av Netlight klimatrapporter.

ISO-certifierade inom miljö och kvalitet

Netlight Consulting AB är certifierade enligt ISO 14001 för miljöledning och ISO 9001 för kvalitetsledning för vårt Stockholmskontor. Det löpande ISO-arbetet skapar förutsättningar för att systematiskt identifiera möjligheter och risker i vårt miljö- och kvalitetsarbete som sedan analyseras och adresseras. 2022 genomfördes en extern revision på Netlight, genomlysningen resulterade i ett godkänt resultat där vi bland annat tittade över interna miljö- och kvalitetskrav.



Samhälls- engagemang

3. Samhällsengagemang

Netlight ger varje år en gåva till anställda i form av donationer eller investeringar i vår planet. Årets gåva utgjordes av ett nytt partnerskap med *World Food Programme (WFP) Innovation Accelerator* som kommer att löpa under hela 2023. Partnerskapet syftar till att bidra till att hindra världssvält, och därigenom lägga grunden för en bättre framtid, genom Netlights tjänster. Specifikt kommer Netlight bidra aktivt med att utveckla högpotentiella innovationer, teknologier och affärsmodeller som syftar till att stoppa hungersnöd över hela världen. Denna unika möjlighet är ett stort steg för att bli det bästa konsultföretaget för världen och en förebild när det kommer till att driva hållbara förändringar.

Hållbarhetsinitiativ

Netlight som bolag har ett ansvar att monitorera vårt koldioxidutsläpp, samt göra det vi kan för att minska det. Under en lång tid har klimatkompensering varit en del av Netlights *Employee Value Proposition*; det vill säga en del av vårt värdeerbjudande till våra anställda.

Under 2022 klimatkompenserade Netlight för de affärsresor som gjorts med flyg under året genom att investera i ett guldstandardcertifierat klimatprojekt i Kenya. Projektet syftar till att hjälpa familjer att byta ut sina nuvarande *three stone fire stoves* till nya och renare spisplattor, för att skapa en mer hälsosam miljö att laga mat i. De nya spisplattorna minskar åtgången på bränsle med nästan 40 %. Varje kamin har ett serienummer som skannas och tilldelas en familj, därmed kan försäljningen registreras på ett transparent och kontinuerligt sätt. Projektet distribuerar prisvärda, hållbara och energieffektiva spisplattor till familjer över hela Kenya.

På individnivå tog Netlight ett ytterligare steg i klimatarbetet, med målet att få anställda att utföra aktiva klimathandlingar i sin vardag för att undvika utsläpp. Ett initiativ var *Pass it forward* som innebar att anställda själva presenterade ett mål att uppnå under

en tidsperiod, exempelvis att inte handla nya klädesplagg under en månad, med syfte att inspirera andra att anta samma utmaning. Initiativen registrerades på GoClimates hemsida som både beräknar utsläppen samt presenterar de utsläpp som undvikits. Netlight klimatkompenserade 10 EUR för varje avklarad klimathandling. Under en period lades det extra fokus på Pass it forward och belöningen per avklarad handling höjdes från 10 EUR till 20 EUR. Det resulterade i 400 utförda klimathandlingar under perioden. Genom Pass it forward har Netlights anställda lyckats undvika utsläpp om 1 180 ton CO₂ under 2022.

GoClimate

För tredje sommaren i rad tillhandahöll Netlight praktikanter till GoClimate, och under sommaren 2022 så tillhandahöll Netlight sju IT-studenter för att hjälpa GoClimate att utveckla sina tjänster. Netlight är stolta över att ha ett tätt samarbete med GoClimate, där det primära fokuset är att hjälpa GoClimate att förenkla sin hemsida och göra tjänsten mer lättillgänglig för de som vill göra aktiva val i vardagen och klimatkompensera för sina klimatavtryck på planeten. GoClimate fokuserar på att bromsa klimatförändringar med fokus på att minska koldioxidutsläpp. Den huvudsakliga tjänsten som de erbjuder är att hjälpa både privatpersoner och företag att klimatkompensera genom att beräkna deras klimatavtryck, för att sedan kompensera för dem. De sju praktikanterna arbetade på projektet och samtliga är nu anställda på Netlight som konsulter. Samarbetet med GoClimate fortsätter under 2023. Netlight utvecklade tre av deras tjänster:

- ✦ utvecklade en ny funktion som erbjuder privatpersoner att anta klimatsmarra utmaningar med hög påverkan och låg ansträngning, exempel på detta kan vara att utmana sina shopping- eller pendlingsvanor.
- ✦ förbättrade flödet på GoClimates hemsida när privatpersoner vill beräkna sina klimatavtryck
- ✦ förenklade och förbättrade beräkningen av de klimatavtryck som företag gör genom att arbeta med redovisningsdata och kategorisering av denna. Netlight möjliggjorde genom denna praktik en snabbare utveckling av GoClimates idéer för att hjälpa miljön.

Greenlight

Greenlight är en grupp engagerade medarbetare med intresse för miljöfrågor som driver initiativ och klimatprojekt på Netlight som gynnar dem själva, bolaget och eventuellt kund. Initiativ som drivs kan bota i alltifrån en stark vilja att utbilda kunder i jämställd rekrytering till att inspirera sin omgivning att leva mera klimatsmart. Greenlight är ett globalt community för Netlights anställda med syfte att mötas för diskussioner, sprida information och skapa nya nätverk med miljö som gemensam nämnare.

4.1 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete

4.2 Arbetsmiljö och kultur



Medarbetare

4.1 Jämställdhets- och jämlikhetsarbete

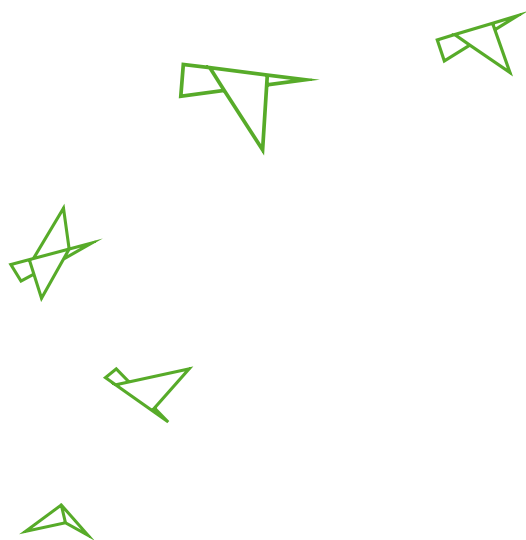
Jämställdhetsinitiativ

En grundläggande förutsättning för ett jämställt bolag är en jämn könsfördelning, varför processer inom rekrytering och sälj genomsyras av ett kontinuerligt fokus på jämställdhet. 2021 nåddes en milstolpe i Netlights historia när vi passerade 31 % kvinnor anställda globalt som ett direkt resultat av Netlights engagemang och hårda arbete för att hitta, attrahera och rekrytera fler kvinnor. Under 2022 fortsatte vi det målinriktade arbetet framåt, vilket resulterat i att vi nu är 34 % kvinnor globalt på Netlight.

Vi är övertygade om att DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*) är affärskritiskt och att det därför bör ses som en integrerad del av Netlight. Det har, i olika former, varit ett återkommande tema i större delar av Netlights historia. Exempelvis vår jämställdhetspolicy, *Declaration of Equality* skriven 2007, eller *Vostok*-initiativet som lanserades 2012 där vi arbetat aktivt med att nå högt ställda krav på jämställdhet inom organisationen, samt för att hjälpa Netlight att ta itu med binär jämställdhet. Detta betyder inte att arbetet är lätt. Det betyder inte heller att vi är klara. Efter 22 år av Netlight är vi väl medvetna om att vi hittills bara har skrapat på ytan. Det krävs fortfarande mycket arbete för att vi ska komma dit vi vill vara när det gäller DEI. För att vi ska kunna fortsätta kanalisera denna insikt och ta mångfald, rättvisa och inkludering till nästa nivå formulerade och introducerade vi under 2022 *Kaleidoscope*, en strategisk agenda för att definiera vårt tillvägagångssätt och vägleda vårt arbete framåt.

The Code Pub

Ett av våra första jämställdhetsinitiativ på Netlight är *The Code Pub*, ett externt initiativ och nätverk för kvinnor och ickebinära inom IT, som idag har över 5 000 medlemmar i Europa med syfte att attrahera och behålla fler kvinnor och ickebinära inom IT- och teknikbranschen. Netlights strävan att vara förebilder innebär arbete genom interna såväl som externa initiativ. Varje kvartal bjuder Netlight in till träffar för befintliga och nya medlemmar av *The Code Pub* där de får stärka sina programmeringskunskaper, sprida vidare sina kunskaper, och samtidigt få fler kvinnliga och ickebinära förebilder inom IT. Inom Netlight är detta ett initiativ som sträcker sig globalt över alla våra kontor.



TechEq

Netlights externa branschinitiativ, *TechEq*, startade 2014 och är ett initiativ för bolag i techbranschen med syfte att tillsammans arbeta med jämställdhet. Arbetet för ökad jämställdhet betyder inte att vi är konkurrenter, utan gynnas av att alla samarbetar för en mer jämställd bransch. Genom att skriva under ett avtal förbinder sig bolagen till att aktivt arbeta för en jämnare fördelning av kvinnor och män inom hela bolaget, att samarbeta med de andra bolagen inom TechEq, samt att räkna andelen kvinnor och följa upp resultatet av sitt arbete. Idag är över 100 bolag med i TechEq.

Symmetry

Symmetry är ett internt initiativ och globalt nätverk som består av kvinnor och personer som definierar sig som kvinnor på Netlight. Syftet är att skapa ett tryggt forum för kvinnor att utbyta erfarenheter, skapa förebilder och lyfta varandra. Genom detta nätverk och initiativ vill vi driva inkludering på Netlight och skapa trygga forum för kvinnor och de som läses som kvinnor på Netlight. Vi strävar efter att skapa ett starkt nätverk och inspirera genom att öka synligheten av våra förebilder.

Jämställdhetsutbildningar

Netlight utbildar olika aktörer i jämställdhet. Bland andra studentkonsultbolaget We Know IT, genom workshops och föreläsningar där vi coachar dem i jämställd rekrytering och följer upp mål och siffror. Genom mentorprogrammet *Empower Women in Tech*, vill vi tidigt fånga upp kvinnor som studerar tekniska utbildningar och ge dem förebilder i IT-branschen. Vi kopplar därför ihop studenter med kvinnor på Netlight som agerar mentorer och karriärcoacher. Netlight delar även kunskap med kunder kring hur de kan rekrytera fler kvinnor och skapa en inkluderande kultur.

Interna jämställdhetsutbildningar

Netlight har nyligen inkluderat jämställdhet och jämlikhet i introduktionen för alla nya medarbetare. Under utbildningen, *Inclusive Leadership*, får de anställda lära sig om Netlights jämställdhetsarbete och att vara inkluderande ledare på Netlight och hos kund. Alla som jobbar med intervjuprocessen och med sälj på Netlight går utbildning i omedvetna fördomar och inkluderande ledarskap.

Män för jämställdhet

Netlight består idag av 34 % kvinnor globalt och dessa kan inte göra 100 % av jämställdhetsarbetet. För fem år sedan startade därför en grupp män på Netlight initiativet *Purple Pill*. Antalet som är engagerade i Purple Pill har under de senaste två åren ökat från 200 män på Netlight till mer än 420 män. Under paraplyet Purple Pill bidrar medlemmarna i jämställdhetsarbetet på Netlight, innefattande allt från att skapa initiativ till att diskutera verkliga situationer. Målet är att alla män på Netlight ska ha varit med på minst en träff, varför varje deltagare får i uppdrag att bjuda med en manlig kollega till initiativet. Purple Pill är även med och arrangerar event för att uppmärksamma internationella kvinnodagen, något som tidigare enbart drevs av kvinnor.

Mätbara mål och kontinuerligt arbete

Netlight har ett stort fokus på mångfald och inkludering i rekryteringen, vi väljer i dagsläget att mäta och rapportera siffror kopplat till jämställdhet. Netlight arbetar parallellt tillsammans med en extern part för att se över vilken typ av mätbara tal som är värdefulla att introducera för att kunna mäta och följa upp fler dimensioner. Under 2022 fortsatte vi att fokusera på att attrahera och rekrytera kvinnor till Netlight samt jobba aktivt med nätverk, mentorskap och att fokusera på att stötta kvinnor på tekniska utbildningar genom mentorskap och förebilder.

Av samtliga konsulter, rekryterare och säljare som rekryterades i Stockholm under 2022 var 36 % av dessa kvinnor. Målet för Stockholm år 2023 är att rekrytera 40 % kvinnor. Rekryteringsteamet bryter ner mål och följer upp på veckobasis.

4.2 Arbetsmiljö och kultur

Inom ramen för vårt hållbarhetsarbete har våra medarbetare och deras välmående en central roll. Netlight som organisation bygger på en stark gemenskap mellan våra medarbetare och deras likheter, olikheter, erfarenheter och egenskaper. Alla anställda erbjuds likvärdiga möjligheter att utvecklas på ett professionellt och personligt plan. Vårt främsta fokus ligger i att skapa en trygg arbetsplats som genomsyras av hälsa och välmående. Netlight tar därvid starkt avstånd från och nolltolerans råder mot trakasserier, mobbning och särbehandling.

En utgångspunkt i vårt arbetsmiljöarbete är att agera tidigt och implementera proaktiva åtgärder för att säkerställa ett hållbart arbetsliv. Uppföljningar och utvärderingar av sjukfrånvaron genomförs kontinuerligt, följt av riktade initiativ utifrån behov. Sjuktalet för 2022 uppgår i Stockholm till 2,4 %, och till 3,4 % för hela koncernen.



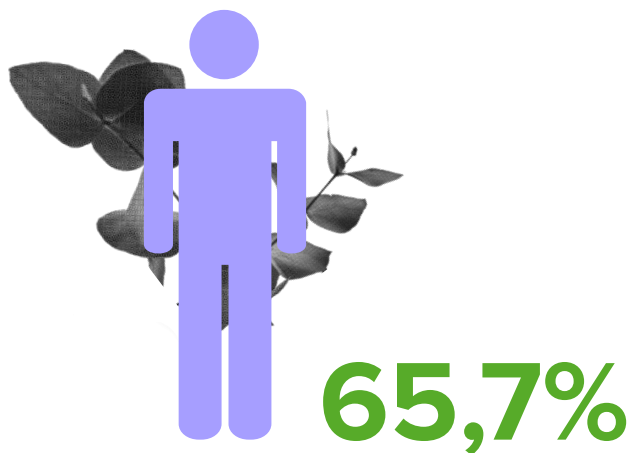
Tabell 4.2.1
Sjuktal i koncernen

Sjuktal	Per 2022-12-31
Koncernen	3,4 %
Män	3,3 %
Kvinnor	3,7 %

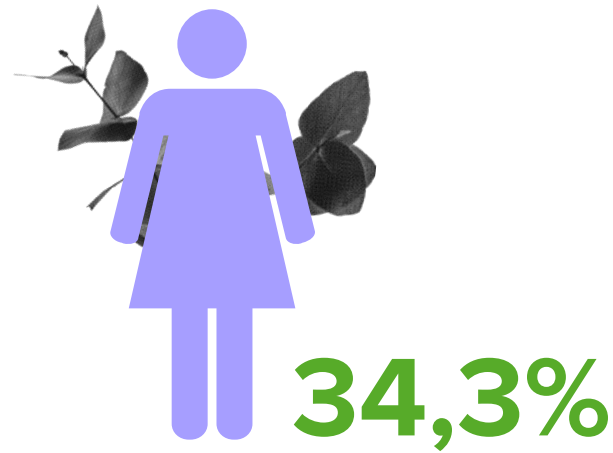
Antal anställda vid årsskiftet



Antal män



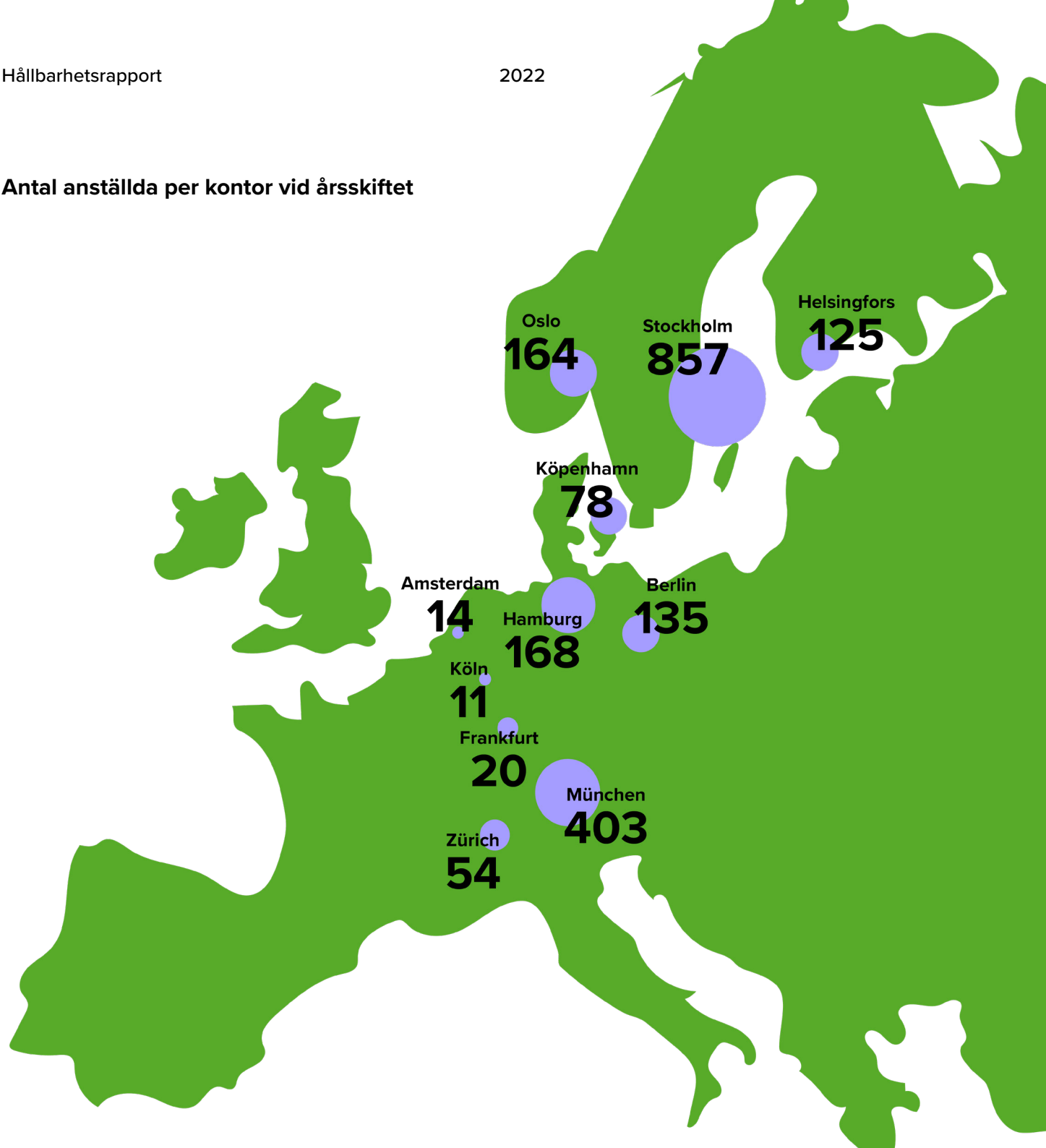
Antal kvinnor



1 332

697

Antal anställda per kontor vid årsskiftet



Hållbart arbetsliv

Netlights arbetsmiljö är av största vikt för vår tillväxt och utveckling. Arbetsmiljön kännetecknas av öppenhet, respekt och jämlikhet där alla medarbetare kan engagera sig och påverka genom olika initiativ och forum. Arbetsmiljön blir således ständigt närvarande i allt vi gör i samverkan med hela Netlight. Runt varje medarbetare finns ett eget individuellt skyddsnät av dedikerade personer som fångar upp och stöttar varandra i karriärsutveckling och välmående. Skyddsnätet bygger på tillit, kompetensdelning och komplettering av våra olikheter för att möjliggöra innovation och problemlösning. Vi genomför kontinuerligt riskbedömningar och upprättar handlingsplaner för vår fysiska, psykosociala, och organisatoriska arbetsmiljö i förebyggande syfte att konstant utveckla vårt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljögruppen består av representanter från olika funktioner i organisationen och följer kontinuerligt upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med våra skyddsombud.

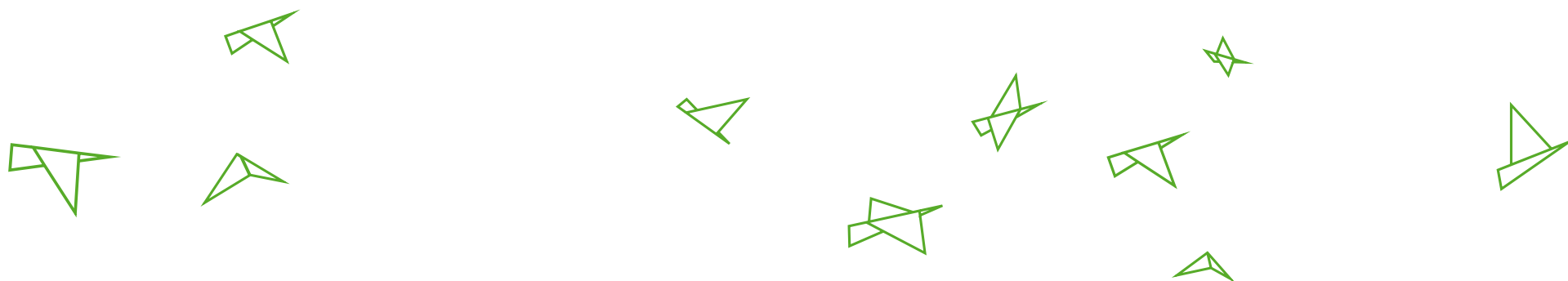
Netlight utbildar alla medarbetare i frågor som berör deras arbetsmiljö genom interna utbildningsprogram. Likaså har samtliga tillgång till våra förhållningssätt i arbetsmiljöfrågor genom policyer på Netlights intranät. Vi genomför även utbildningsinitiativ specifikt riktade till Netlights mentorer och partners kring arbetsmiljöansvar, kommunikation och ledarskap för att fånga upp, förebygga och agera på medarbetarnas olika behov. Vi bedriver genom vår säljfunktion, *Engagement Search*, våra konsulter, arbetsmiljögrupp och HR-funktion, ett aktivt arbete för att tillgodose en god arbetsmiljö för våra konsulter som befinner sig på uppdrag.

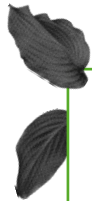
Våra kontor har en aktivitetsbaserad utformning och erbjuder en variation av arbetsytor och mötesrum. De främjar såväl sociala interaktioner som mer fokuserat individuellt arbete. Arbetsplatserna i kontorslandskapet är ergonomiskt utformade, bestående av bland annat höj- och sänkbara bord, ståmattor samt justerbara skärmar och stolar. Netlight anpassar kontinuerligt arbetsmiljön och tillhandahåller ergonomisk utrustning och stöd utifrån medarbetarens individuella behov.

Netlights strategi om ett hållbart arbetsliv sammanfattas i vår *Eternal Flame - Declaration of Sustainable Consulting*. Strategin utgör grunden i vår managementstruktur och bygger på den viktiga balansen mellan passionen för det vi gör och att alla på Netlight ska ha möjligheten att arbeta hållbart under hela sin karriär. Netlights arbets sätt präglas av självledarskap genom att vara en förebild som både ledare och följare, för både oss själva och andra, medarbetaren har därför ett stort eget ansvar för sin karriärsutveckling och har förtroende att ta beslut utifrån kompetens och perspektiv från Netlight nätverket. Vi vill därför erbjuda en trygg miljö för alla att våga utmana sig själva och våga vara sårbara för varandra, vi lär oss av våra egna och andras utmaningar.

Arbetsmiljö enligt *post new normal*

Strategin under coronapandemin var att följa myndigheternas rekommendationer och samtidigt erbjuda en trygg miljö på kontoret för att möta individuella behov. För att fortsatt frigöra full potential hos våra anställda och kunder i hur och var vi arbetar, tar vi lärdom från de senaste åren när vi inträder post new normal där vi organiserar oss utifrån *workspace*, i stället för *workplace*. Netlights strategi *Post New Normal Workspace* betonar att arbetslivet och samhörighet handlar om mycket mer än bara var du fysiskt arbetar, vilket möjliggör en högre grad av flexibilitet för personlig hållbarhet.



**(1) Workplace to Workspace:**

Kärnan i *Post New Normal Workspace* är att vi går från en arbetsplats till olika och fler arbetsytor som inte enbart är bundna till Netlights eller kunders kontor, utan även våra hemmakontor. Individer har olika behov för ett funktionellt workspace och därför utbildar och coachar vi i förhållningssätt till workspace för att skapa de bästa förutsättningar för våra medarbetare.

(2) Creativity requires Proximity First!:


Vi har stor tillit till våra anställda att genom självledarskap hitta ett flexibelt arbetssätt med fokus på närhet så att det fungerar för både organisationen, teamet och kunden samt möjliggör ett hållbart arbetsliv.

(3) Mutual caring creates togetherness:

Med stor (personlig) frihet följer stort ansvar och förebildskap. Vi visar hänsyn till helheten när vi arbetar hemifrån och är förebilder för våra kunder.

Netlights kontor är en mötesplats för att bygga relationer, kompetensdela med varandra och möjliggöra kreativt skapande tillsammans. För att möta våra olika behov har vi gjort insatser för att bygga om kontoret efter det nya arbetssättet. Några exempel är ytor speciellt framtagna för social interaktion, inspirerande workshops, digitala möten, telefonsamtal samt tysta zoner för det fokusbaserade arbetet.

Den globala samverkan för arbetsmiljön har ökat under 2022, genom bland annat gemensamma målsättningar och kompetensdelning över kontorsgränser. Syftet är att i ännu högre grad frigöra full potential i varje medarbetare oavsett kontorstillhörighet genom utbildningar, globala samarbeten och digitala forum. Under 2022 lanserades även ett nytt globalt intranät för att öka tillgängligheten till våra policyer, viktig kommunikation och navigering kring information om anställningen, karriärmöjligheter, kompetensdelning och stöd.



Netlight genomför årligen en medarbetarundersökning för att mäta medarbetarnöjdheten där vi mäter sju kategorier, se tabellen nedan. Svarsskalan går från 1-5 där årets globala resultat gav ett index på 4,15 jämfört med 4,21 år 2021. Kategorin som värderas högst är samhörighet (connection) på 4,36 (4,44 2021) och lägst värderas kompensation och förmåner på 3,94 (3,97 2021). Två gånger per år granskar vi våra förmåner och kompensationer. Vid varje genomlysning görs justeringar av förmåns- och kompensationserbudandet i större eller mindre utsträckning.

Tabell 4.2.2
Medarbetarnöjdhet

Kategori	Förklaring
Lärande	Utvecklingsmöjligheter
Hållbarhet	Psykosocial arbetsmiljö
Mentorskap	Tillit, tydlighet och att vara sedd
Support och arbetsplats	Fysisk arbetsmiljö och arbetsredskap
Kompensation och förmåner	Rättvist och relevant
Samverkan (commitment)	Stolthet, enig med Netlights riktning
Samhörighet (connection)	Får uppskattning, kan vara sig själv, ser fram emot att gå till jobbet

Utöver de sju fasta kategorierna innehåller även medbetarundersökningen årligen en till två flexibla delar. Syftet med dessa delar är att samla in data inom särskilda fokusområden som är aktuella för vår verksamhet. De flexibla delarna i årets medarbetarundersökning är Diversity, Equity and Inclusion (DEI) samt Post New Normal Workspace.

Risker och möjligheter

Netlights största arbetsmiljö- och hälsorisker är stressrelaterade besvär och försurningsskador. Våra medarbetare har ett stort eget ansvar vilket kan leda till en otidlighet och osäkerhet som riskerar att utmana ett hållbart arbetssätt. Det ställer krav på medarbetaren att aktivt förstå och använda sitt skyddsnät för att förebygga och hantera stress. Årligen erbjuds flera utbildningstillfällen för alla anställda kring personlig hållbarhet. Vidare genomförs utbildningar kontinuerligt för mentorer inom coaching, ledarskap och arbetsrätt. Syftet med utbildningarna är att ge mentorer de allra bästa förutsättningarna att stötta sina adepter. Netlight har även samarbeten med externa

partners för både proaktiva och reaktiva insatser gällande såväl psykisk som fysisk ohälsa genom HR.

I enlighet med Post New Normal Workspace och med betoning på *Proximity First* erbjuder Netlight ergonomiska sitt- och ståplatser på kontoret. Vi har stor tillit till varandra att planera vår arbetstid och därmed vår fysiska arbetsplats för att uppnå en variation i arbetsstationer med ergonomisk utformning. Det nya hybridkontoret innebär ett större antal digitala möten vilket riskerar en negativ påverkan kring känslan av inkludering och samhörighet. Netlight har tagit fram riktlinjer och utrustning på kontoret för att förbättra upplevelsen av digitala möten, samt anpassat vårt kontor efter nya behov, som telefonbås, fler mötesrum, tysta fokusområden samt sociala ytor för relationsbyggande. Data från medarbetarundersökningen påvisar att när medarbetare arbetar hemifrån ges möjlighet att i högre grad arbeta ostört och fokuserat. I perioder där en större andel konsulter är mellan uppdrag ser vi ett ökat tryck på kontorsplatser vilket kan leda till platsbrist som i sin tur kan resultera i hemarbete i större utsträckning. För att möta detta behov har Netlight med ett flexibelt handlingsätt skapat fler tillfälliga arbetsplatser på kontoret samt utvidgat andelen interna projekt för att bygga kompetens och värde för Netlight och våra kunder.

Som arbetsgivare ser Netlight till att säkerställa att medarbetaren har en god arbetsmiljö även i sitt hem. Medarbetaren har bland annat möjlighet att beställa hemdatorskärm. På Netlights intranät finns enkla tips för hur medarbetaren kan förbättra sin ergonomi i såväl hemmamiljön som på kontoret.

Netlights arbetsmiljögrupp fyller en viktig funktion i sitt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet, genomförande av riskbedömningar, skyddsronder och analyser för att proaktivt agera på risker och områden med förbättringspotential. Genom uppsatta rutiner som vi kontinuerligt arbetar efter har vi goda möjligheter att ständigt utveckla arbetsmiljön på Netlight.

Vi befinner oss i ett osäkert och utmanande världsläge. Världsläget utgör en högre grad av osäkerhet med bland annat stigande inflation och försämrat säkerhetsläge i Europa där vi ser att oron ökar. Netlights viktigaste verktyg är kommunikation genom våra interna kanaler för att skapa transparens och delaktighet. Netlights seniora ledare uppmanas ligga nära sina adepter kring välmående och motivation med stöd från HR. Vi samarbetar med extern företagshälsovård för kunskapsdelning och kopplar vid behov ihop medarbetare för professionellt stöd genom våra externa partners.

5.1 Mänskliga rättigheter

5.2 Externa leverantörer

5.3 Antikorruption

5.4 Risker och möjligheter



Samhällsansvar

5.1 Mänskliga rättigheter

Supplier Code of Conduct

Det är av vikt att Netlights leverantörer och kunder respekterar mänskliga rättigheter. Därför har Netlight upprättat en *Supplier Code of Conduct* vilken våra leverantörer åtar sig att efterleva. På så sätt ställs krav på att våra leverantörer måste respektera mänskliga rättigheter i samma grad som Netlight.

Vi förväntar oss att våra affärspartners:

- ✦ Respekterar de mänskliga rättigheterna och upprätthåller en arbetsplats fri från trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande handlingar och repressalier.
- ✦ Har nolltolerans mot tvångsarbete och barnarbete inom sina organisationer.
- ✦ Aktivt arbetar för att motverka diskriminering på arbetsplatsen oavsett kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.
- ✦ Ser till att allt arbete utförs enligt erkända och dokumenterade anställningsvillkor som överensstämmer med den nationella lagstiftningen i det land där arbetet utförs.

5.2 Externa leverantörer

Risker och möjligheter

Med hänsyn till Netlights breda krets av affärspartners finns en risk att affärspartners inte respekterar de mänskliga rättigheterna eller hämmar mångfald, jämställdhet och inkludering. För att motverka denna risk använder sig Netlight av sin Supplier Code of Conduct. En risk som har identifierats är att Netlights kunder inte blir ombedda att efterleva Supplier Code of Conduct, vilket i praktiken innebär att Netlight inte kan säkerställa att alla kunder respekterar de mänskliga rättigheterna. För att minska denna risk ska även kunder i fortsättningen ombes att efterleva Netlights Supplier Code of Conduct.

Netlight har höga krav på affärsetik och hållbarhet. Det gäller också våra samarbetspartners. Netlight strävar efter att vara en förebild inom jämställdhet och hållbarhet och vår önskan är att påverka andra genom att ingå affärsavtal med företag och organisationer som är beredda att göra samma sak.

Netlight använder Supplier Code of Conduct för att kommunicera Netlights kärnvärden och förväntningar på våra leverantörer, Netlight vill arbeta med organisationer och samarbetspartners som:

- ✦ Erkänner principerna för FN:s *Global Impact* och uppfyller grundläggande ansvarsområden inom mänskliga rättigheter, arbetsmiljö, klimat och antikorrruption.
- ✦ Bryr sig om miljöfrågor och vidtar åtgärder för att minimera sin egen negativa miljöpåverkan och bedriver ett aktivt arbete med hänsyn till frågor som rör jämställdhet och hållbarhet.
- ✦ Vill bidra till ömsesidiga och fördelaktiga leverantörsrelationer som bygger på gemensamma värderingar.

Under 2022 har Netlight granskat nya och existerande leverantörer i samband med ISO-revision (såväl intern som extern revision). Resultatet av den så kallade *Supplier Evaluation* visade på att Netlight kan vara mycket stolta över sina samarbetspartners som håller god kvalitet och trovärdighet samt (i) är ISO-certifierade i miljö och kvalitet eller (ii) har en tydlig klimatprofil och -policy samt bedriver ett aktivt klimatarbete. Leverantörer som Netlight har samarbetat med under 2022 inkluderar bland annat Egencia och Skovik. Både Egencia och Skovik har hjälpt Netlight att visualisera Netlights och medarbetarens klimatavtryck vid resor i tjänsten, innebärande att medarbetaren själv har direkt tillgång till det klimatavtryck resan innebär. Både Egencia och Skovik bidrar dessutom till förbättrad datainsamling vilket kommer att bidra till en fortsatt utveckling av Netlights eget klimatarbete.

5.3 Antikorruption

Hos Netlight ser vi till att upprätthålla vårt ansvar och vår affärsetik genom en stark hållning mot mutor och korruption. Det är Netlights fasta ståndpunkt att korruption är ett hot mot ekonomisk, social och demokratisk utveckling. Det avskräcker konkurrens och representerar allvarliga juridiska och långsiktiga risker för företagen. För att motverka korruption har Netlight en antikorrupsionspolicy vars syfte är att definiera gällande standarder för att förhindra, avskräcka från och upptäckta förekomsten av mutor och korruption i vår verksamhet. Policyn utgör även ett komplement till Netlights Supplier Code of Conduct.

Målsättningen att motverka korruption inom verksamheten omfattar även Netlights kunder och leverantörer. Vi förväntar oss att våra affärspartners och leverantörer:

- ✦ Följer alla tillämpliga lagar mot korruption.
- ✦ Varken tar emot eller erbjuder mutor.
- ✦ Följer alla tillämpliga lagar och internationella avtal om immateriella rättigheter och avstår från att kränka såväl Netlights som tredje parts immateriella rättigheter.
- ✦ Respekterar rättvis konkurrens och en öppen marknad samt efterlever tillämplig konkurrenslagstiftning.
- ✦ Respekterar och följer alla tillämpliga sekretessbegränsningar. Våra medarbetare får inte ta emot gåvor eller andra förmåner och arbetar aktivt för att motverka korruption och oetiskt uppförande.

5.4 Risker och möjligheter

För att säkerställa att våra leverantörsfakturor innehåller korrekt information granskar ansvarig beställare fakturan. Fakturan skickas sedan till ett, alternativt två, steg för ytterligare godkännande baserat på belopp innan den går till betalning. Fakturorna och dess belopp granskas även på banken innan de godkänns att betalas. Även interna kontroller och stickprov i bokföringen görs med jämna mellanrum. För att säkerställa att vårt leverantörsregister uppdateras med aktuell information genomför vi en granskning av vårt avtalsregister två gånger per år. När ett nytt avtal signeras mellan Netlight och leverantör registrerar Finance, Netlights ekonomiavdelning, den ansvarige medarbetaren av leverantörskontraktet. I samband med registreringen sparas det datum som avtalet löper ut, och ansvarig kontraktskrivare blir, i samband med att avtalet håller på att löpa ut, ombedd via mejl att granska sitt avtal för att uppdatera och stämna av huruvida samarbetet ska fortlöpa.



Informationssäkerhet och dataskydd

6. Informationssäkerhet och dataskydd

Netlights arbete innefattar hantering av känsliga uppgifter, vilka omfattar såväl Netlights som våra kunders affärshemligheter, vilka inte sällan är av affärskritisk natur, samt personuppgifter (härrörande dels till anställda på Netlight, dels sådana personuppgifter som behandlas som en del av Netlights kunduppdrag). Våra kunder förväntar sig, och förtjänar, att Netlight behandlar sådana uppgifter med adekvat diskretion och professionalism. Informationssäkerhet och dataskydd är således en högt prioriterad fråga inom Netlight.

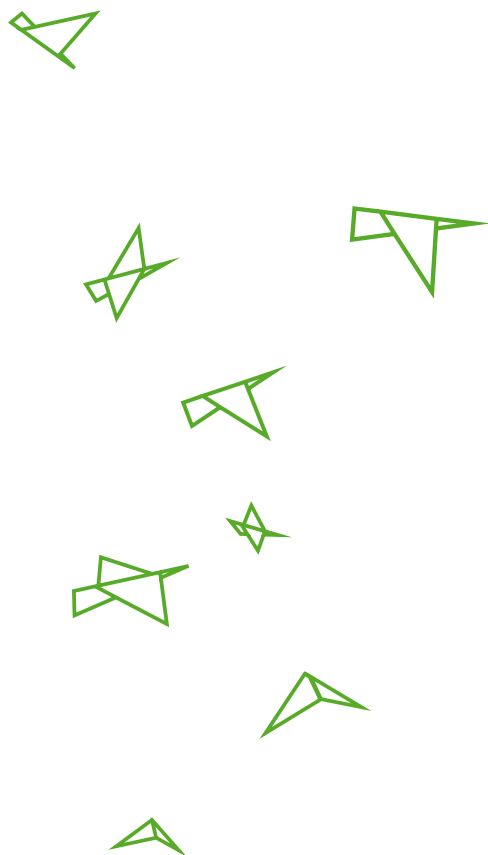
Vi bevakar och hanterar aktivt informationssäkerhets- och dataskyddsrisker genom våra koncernövergripande policyer vilka ägs och uppdateras av Netlights *Security Council*. Dessa koncernövergripande policyer består bland annat av Netlights interna och externa personuppgiftspolicy, informationssäkerhetspolicy samt Netlights så kallade *Data Security Concept*. Netlights informationssäkerhets-, dataskydds- och riskhanteringspolicyer beskriver delar av de organisatoriska kontrollsysteem vi har implementerat för att hjälpa oss skydda känsliga uppgifter. Andra, tekniska, åtgärder innefattar brandvägg, kryptering, mobile device management och monitorering, vilka bidrar till att vidmakthålla kvaliteten på våra tekniska system och förmåga att upptäcka suspekt användaraktivitet.

Netlights dataskyddsarbete inkluderar vår interna och externa personuppgiftspolicy (inklusive *Data Security Concept*), genom vilka vi informerar våra klienter om hur vi arbetar för ett stärkt dataskydd och skydd av personlig integritet, innefattande bland annat (i) hur vi skyddar personuppgifter från obehörig åtkomst, (ii) hur vi samlar in, använder och delar personuppgifter, samt (iii) de registrerades rättigheter och val. Vi eftersträvar tydliga, transparenta och lättillgängliga policyer för att förenkla möjligheterna för våra kunder och registrerade individer att inhämta information om hur vi hanterar personuppgifter. Exempelvis är vår externa personuppgiftspolicy tillgänglig via Netlights webbplats, vilken även innehåller en så kallad *cookie consent manager* med tillhörande cookiepolicy.

Netlight har även inrättat en visselblåsarfunktion med tillhörande visselblåsarpolicy för att möjliggöra intern rapportering vid misstänkta överträdelser av lagstiftning eller interna policyer.

Netlight har under 2022 inte mottagit några klagomål avseende informationssäkerhet eller dataskydd eller identifierat några läckor, stölder eller förluster av känslig information.

Nedan följer en sammanfattning av de åtgärder Netlight vidtar för att vidmakthålla adekvat informationssäkerhet och dataskydd.



Styrning och policyer

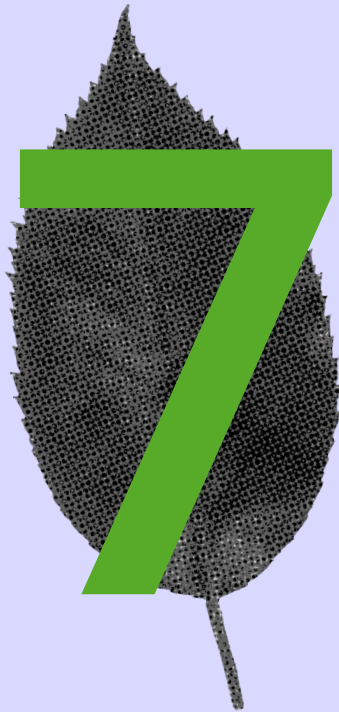
- ✦ Informationssäkerhet och dataskydd är en vital del av Netlights övergripande riskhanteringsarbete. Vårt Security Council bevakar Netlights informationssäkerhetsarbete och genomför regelbundna internrevisioner. Netlight har också en särskild grupp för dataskydd, kallad *data protection* som har det övergripande ansvaret för Netlights dataskydd och efterlevnad av personuppgiftslagstiftning.
- ✦ Alla koncernövergripande policyer är tillgängliga för samtliga medarbetare via Netlights intranät.

Utbildning och kultur

- ✦ Informationssäkerhet genomsyrar Netlights kultur.
- ✦ Netlight tillhandahåller, genom vårt interna utbildningssystem, flera e-learningmoduler inom informationssäkerhet och dataskydd.

Riskmonitorering

- ✦ Netlight har ett individuellt team med ansvar för monitorering, identifiering, analysering och hantering av informationssäkerhetsincidenter. Arbetet omfattar även riskanalys med hänsyn till bland annat kontinuitetsaspekter vid en eventuell incident.
- ✦ Netlight har en kontinuitetsplan för att bedöma och monitorera affärskritiska system och leverantörer.



Fortsatt arbete

7. Fortsatt arbete

Netlights hållbarhetsarbete är en viktig del av vår verksamhet och kultur. Vi strävar alltid efter att vara i framkant och en förebild inom IT-branschen genom att ständigt minska vår miljöpåverkan. Vårt arbete präglas av transparens och fokus på praktiska resultat genom Climate First. Planen för 2023 är att sätta en vision och strategi för hela Netlights klimatarbete, men också hållbarhet och jämställdhet.

- ✦ Resor i tjänst är vår största utsläppskälla och vi ser allvarligt på de utsläpp som flyg genererar, det behöver ställas högre krav på våra medarbetare att utföra affärskritiska resor med tåg eller buss i enlighet med Train First.
- ✦ Vid framtida nyöppnade kontor behöver vi ställa fortsatt höga krav och fatta klimatsmarta val genom att endast välja fastigheter med grön el.
- ✦ Fortsätta ha hög kvalitet på vår data över klimatavtryck med förhoppning att minska det manuella arbete som i dagsläget läggs på uträkning.
- ✦ Skapa en bra, tydlig vision och strategi för hela Netlights klimatarbete framåt, internt uppmärksamma och påminna våra medarbetare om Climate First.
- ✦ Av samtliga konsulter, rekryterare och säljare som rekryteras år 2023 i Stockholm är 40 % kvinnor.
- ✦ Kontinuerligt arbeta för att förbättra förutsättningar för mentorer och adepter att verka för en hållbar arbetsmiljö som går i enlighet med Post New Normal Workspace.

Styrelsen och VD för Netlight AB i Stockholm den dag som framgår av
vår elektroniska underskrift

Erik Fröberg
Ordförande

Birgitta Elfversson
Ledamot

Ellen Kugelberg
Ledamot

Gustaf Eriksson
Ledamot

Kristoffer Nilsson
Ledamot

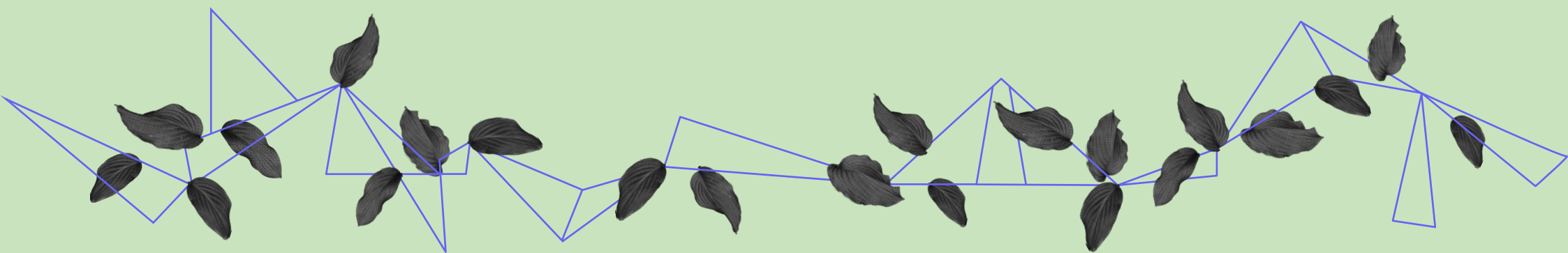
Julie Axelsson
Ledamot

Djavad Hedayati
Ledamot

Katri Junna
VD

Vårt yttrande har avgivits den dag som framgår av vår elektroniska
underskrift

Ernst & Young AB
Linn Haslum Lindgren
Auktoriserad revisor



 netlight

Netlight AB, 559331-7034, Stockholm, Sverige

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Netlight AB, org.nr 559331-7034

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dagen som framgår av vår elektroniska underskrift

Ernst & Young AB

Linn Haslum Lindgren

Auktoriserad Revisor