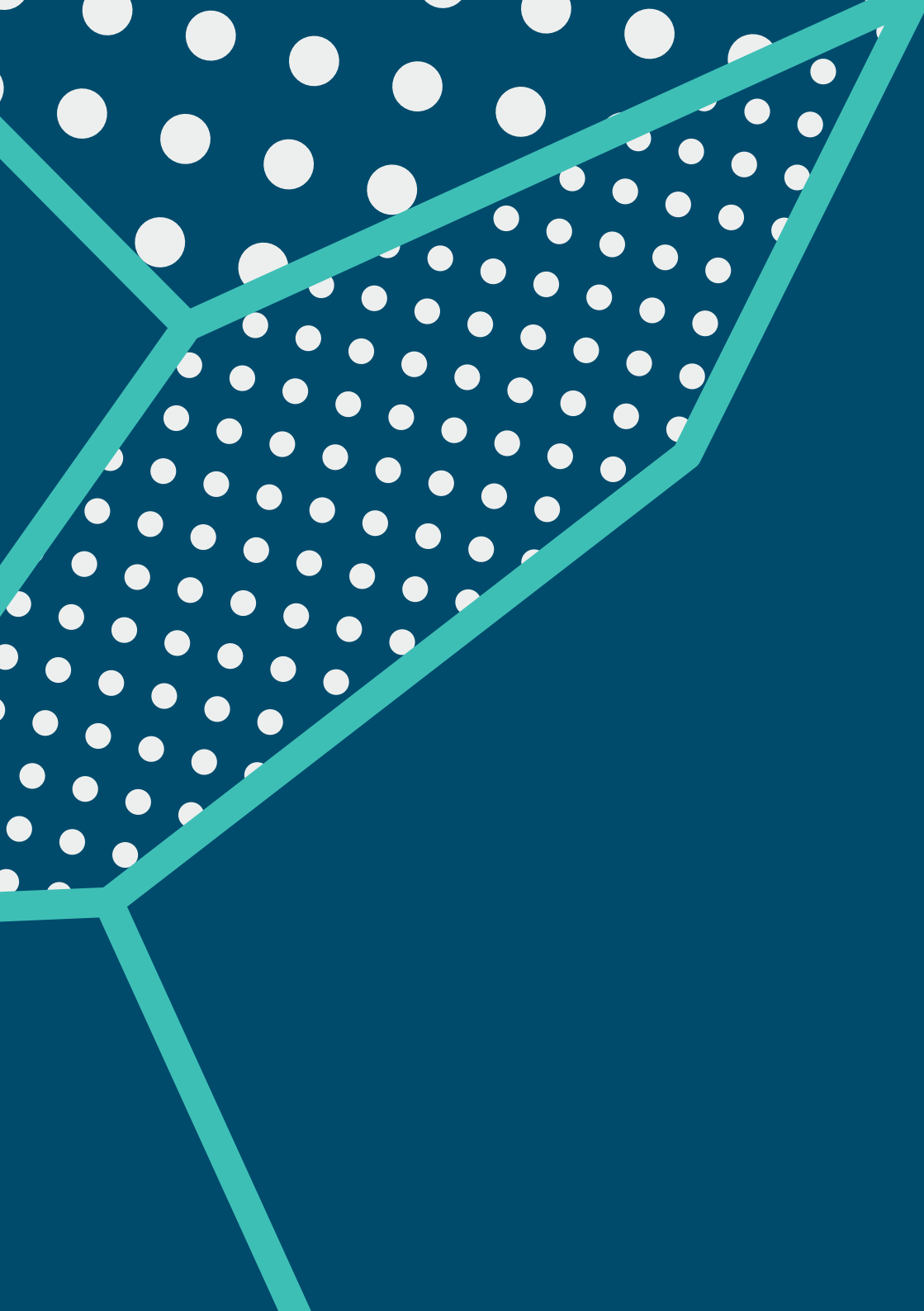


# Hållbarhetsrapport 2022

---

**Kontaktperson:** Pia Törnqvist, CMO  
[pia.tornqvist@aspia.se](mailto:pia.tornqvist@aspia.se)

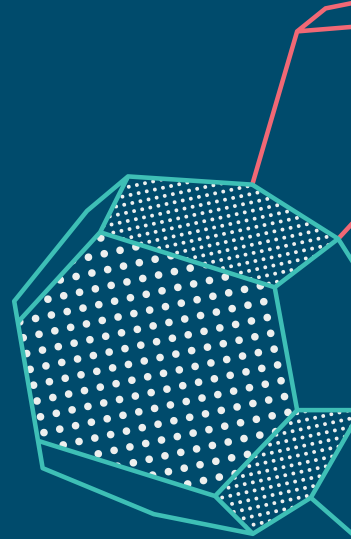




# Innehåll

<b>Om Aspia .....</b>	<b>4</b>
<b>Vision, Mission och värderingar .....</b>	<b>6</b>
<b>Våra intressenter .....</b>	<b>9</b>
<b>Väsentlighetsanalys .....</b>	<b>12</b>
<b>Fokusområden .....</b>	<b>15</b>
<b>Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande.....</b>	<b>16</b>
<b>Medarbetare .....</b>	<b>20</b>
<b>Miljö .....</b>	<b>28</b>

# Stora drömmar förverkligar du inte ensam.



Aspia är en ledande affärspartner inom redovisning, HR & lön, skatt och affärsrelaterad rådgivning. Vi tror på att göra det svåra enkelt, på effektivitet, på förändring, kunskap och att vara närvarande där våra kunder befinner sig. Vi tror på framgång och mest på att företagare ska få ägna sig åt det dom är bäst på. Så hjälper vi till med resten.

Aspia är en partner till brädden fylld med kunskap och erfarenhet, men också med en vilja att förändra och förbättra. Den perfekta partnern för dig helt enkelt.

Idag är vi ca 1 200 personer som jobbar med redovisning, HR & lön, skatt och affärsrelaterad rådgivning. Vi har kontor över hela Sverige, från söder till norr samt i Norge, Finland och Danmark. Men vi är också din digitala partner. Via MyBusiness når du oss när som helst, var som helst.

Hållbarhetsrapporten avser Aspia Group Holding AB, dvs hela Aspia-koncernen.



## Redovisning

Vi hjälper er med allt från löpande bokföring, bokslut, fakturahantering och rapportering. Ni får tillgång till erfarna affärsrådgivare och smarta verktyg för att modernisera och effektivisera din ekonomifunktion. Behöver ni tillfälligt förstärka din ekonomiavdelning med en erfaren ekonomikonsult hjälper vi dig med det också.



## Lön och HR

Ni får hjälp med löpande lönehantering och systemstöd för reseräkningar, tidrapportering och bemaningsplanering oavsett om du har verksamhet i Sverige och/eller i annat land i Norden. Våra experter hjälper dig med rådgivning i många HR-relaterade frågor.



## Affärsrådgivning

Våra specialister hjälper dig när du vill ha ett bollplank eller ha råd kring att driva och utveckla din verksamhet - oavsett vad du har för målsättning.



## Skatterådgivning

Du får tillgång till erfarna skatterådgivare som hjälper dig med alla frågor inom skatt som rör dig och ditt företag.

# Vision, Mission och värderingar

Aspia är ett värderingsstyrt bolag. Våra värderingar är mer än bara ord. De ger oss en inre kompass som vi följer i vår ambition att nå vår vision. De vägleder oss i vår strävan att skapa mervärde, uppfylla våra kunders förväntningar och förtjäna deras förtroende.

## Värderingar

### **Together**

*We believe in collaboration across borders*

We want ideas and individuals to grow with us - through differences and collaboration in an inclusive, fun and creative environment. No matter the competence, no matter background, we believe in co-creation.

### **Challenge**

*We dare to challenge*

We challenge the old to create the new by being curious and explorative. Approaching every problem with a bold and open mindset. We dare to challenge ourselves, our customers and the industry. We share and care.

### **Professional**

*We are proud professionals*

We take pride in our work. We are a progressive business partner and deliver high quality services. We are humble but confident that our unique competence makes a difference for customers and colleagues. We strive to exceed expectations.

---

## Vision

Visionen är en guide för oss, i allt vi gör, varje dag. Där vi ser människan som navet i hållbart växande företag och samhällen.

*“Enabling business and human growth”*

---

## Mission

Där visionen visar vartåt vi hela tiden ska sträva, berättar missionen hur vi ska göra för att nå dit. Aspias mission,

*“Your progressive business partner, driving efficiency and growth”*

berättar hur vi ska vara, hur vi ska jobba. Den berättar vad som är viktigt och vad som inte är viktigt. Den definierar vårt syfte och fokus.

---





# Våra intressenter

Genom samverkan och dialog lär vi oss vilka förväntningar våra viktigaste intressenter har på oss, delar med oss av vår kunskap och för fram våra synpunkter. Genom undersökningar, möten och genom att följa den allmänna debatten i samhället får vi ytterligare kunskap om förväntningar, så att vi kan driva vår och branschens utveckling åt rätt håll. Resultatet tar vi in i vår affärsplanering och affärsutveckling.



Intressegrupp	Dialog genom	Viktigaste förväntningar
<b>Kunder</b>	Kundundersökningar, Uppdragsutvärderingar, möten, Aspias kundvårdsprocess, MyBusiness.	Affärsetik, kvalitet, digitalisering, miljö
<b>Medarbetare</b>	Intranät, Aspia Live, Medarbetarundersökning, Aspia Grow (process för målsättning och utveckling), ledningens roadshow etc.	God arbetsmiljö, engagerande arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter, psykiskt och fysiskt välmående, miljö
<b>Potentiella medarbetare</b>	Rekryteringsdagar, arbetsmarknadsdagar, digitala och fysiska studentaktiviteter, sociala kanaler, Aspias Studentklubb	Attraktivt varumärke och medarbetarlöfte
<b>Partners</b>	Periodisk information från ledningsgrupp och ägare (IK Partners) via mail, partnern möten och andra forum.	Kvalitet, kundnöjdhet, medarbetarfrågor, marknadsfrågor, lönsamhet, finansiell stabilitet, hållbar affärsverksamhet.
<b>Styrelse och ägare</b>	Styrelsemöten, styrgruppsmöten, individuella möten	Tillväxt och avkastning, bolagsstyrning och affärsetik, låg klimatpåverkan
<b>Media</b>	Dialog med journalister, extern webbsida	Transparens och tillgänglighet
<b>Lagstiftare och myndigheter</b>	Kvalitetskontroller, granskningsärenden, möten och dialog	Agera ansvarsfullt och transparent
<b>Leverantörer och andra samarbetspartners</b>	Uppförandekod (Aspia Code of Conduct), upphandling, förhandling, leverans, samarbete	Agera ansvarsfullt, finansiell stabilitet, tillgängliggöra kunskap
<b>Intresseorganisationer (FAR etc) och lokala nätverk</b>	Möten, våra medarbetares engagemang	Agera ansvarfullt och transparent, tillgängliggöra kunskap och resurser, skapa förtroende för branschen
<b>Konkurrenter</b>	Branschorganisationen FAR, möten.	Bidra till förtroende för branschen, utveckling av branschen
<b>Samhället</b>	Rådgivning till kunder, extern webbsida, medverkan i debatt och lobbyarbete, företagspartner till Hand in Hand.	Agera ansvarsfullt och transparent, tillgängliggöra kunskap, stötta kvinnliga entreprenörer genom vårt samarbete med Hand in Hand





# Väsentlighetsanalys

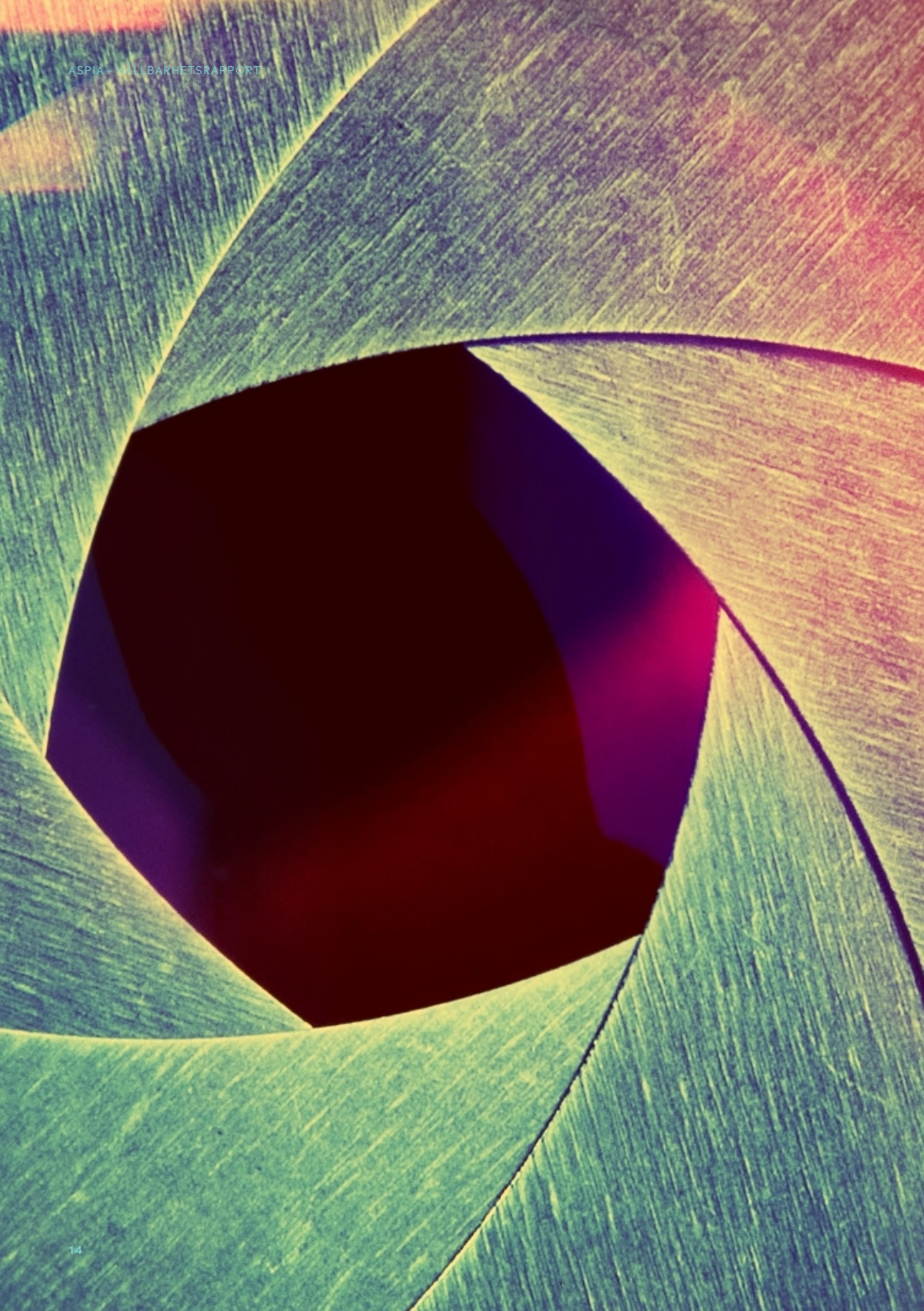
Utifrån våra intressenters behov och förväntningar har vi genomfört en väsentlighetsanalys som landat i tre stycken fokusområden när det kommer till vårt hållbarhetsarbete. Dessa områden är en viktig del i vår strategi och verksamhet.

De ämnesområden som ingår i väsentlighetsanalysen har valts ut med vägledning av dokument som Global Reporting Initiative, FN:s Global Compact, Aspias Code of Conduct samt utifrån Aspias egen bedömning.

## Fokusområde

## Väsentliga frågor

<p><b>Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande</b></p>	<p>Digitalisering, kvalitet, innovation och utveckling, kundnöjdhet samt finansiell stabilitet och tillväxt.</p>
<p><b>Medarbetarna</b></p>	<p>På Aspia ska du ha den bästa tiden i din karriär. Flexibla karriärvägar och personliga utvecklingsmöjligheter. Balans i arbetslivet och roligt tillsammans. Jämställdhet och mångfald.</p>
<p><b>Miljö</b></p>	<p>Begränsa vår miljöpåverkan, digitalisering.</p>



# Fokusområden

**Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande**

**Medarbetare**

**Miljö**



# Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande

## **Ansvarsfull rådgivning och leverans**

Aspia hjälper företag med tjänster som bidrar till ett hållbart och ansvarsfullt företagande. Alltifrån löpande redovisning och lönehantering till rådgivning kring företagande. Vi utlovar god kvalitet som löpande granskas enligt FARs och våra rutiner.

## **Antikorruption och affärsetik**

Det är viktigt för oss att även våra kunder uppträder ansvarsfullt. Vi har en gedigen process innan vi börjar arbeta med en potentiell kund. Vi kontrollerar kunden såväl ur ett affärsetiskt som finansiellt perspektiv. På så vis förebygger vi risken för korruption och penningtvätt samt bidrar till att skapa förtroende. Aspias kultur bygger på relationer och förtroende. Därför är det viktigt för oss att inte bara följa lagar och förordningar i de länder där vi bedriver verksamhet, utan också att upprätthålla en hög etisk standard. Vår Code of Conduct beskriver de förväntningar vi har på oss själva, våra medarbetare och samarbetspartners.

## **Digitalt och hållbart arbetssätt**

På Aspia har vi ett digitalt arbetssätt där vår leverans och kommunikation med våra kunder i de flesta fall sker via vår digitala plattform - MyBusiness, där kunden tillsammans med Aspias löne- och redovisningskonsulter hanterar allt från fakturor,

kvitton, tidrapportering och löner. Vi har en affärsmodell som skapar värde för alla våra intressenter, vilket bidrar till innovation och ekonomisk utveckling i samhället.

Våra medarbetare alternerar i en hybrid modell sin tid och sin fysiska arbetsplats mellan kontor, kund och hemmet och kan därmed påverka och styra sin vardag beroende på roll och livssituation.

## **Ekonomiskt värdeskapande**

Vi vill att Aspia ska vara ett bolag som bidrar positivt till samhället. Vi gör detta indirekt genom att vi hjälper våra kunder att skapa tillväxt och att arbeta på ett välskött och ansvarsfullt sätt med sin redovisning, lönehantering, skatterådgivning och andra företagsnära tjänster. Vi bidrar även genom att vi ser till att Aspia sköts på ett ansvarsfullt och ekonomiskt hållbart sätt. Vår målsättning är att både omsättning och resultat ska visa tillväxt för varje år.





### Mätning och uppföljning genom Kvalitetskontroll

Aspia har dokumenterade leveransprocesser för kundarbete med syfte att uppnå ett enhetligt arbetssätt och arbete med hög kvalitet där kvalitetssäkring är ett väsentligt moment. Aspia genomför årligen interna kvalitetskontroller av konsulter vid sidan av denna löpande kvalitetssäkring av uppdrag som sker före leverans till kund.

Aspia som företag är medlem i branschorganisationen FAR. De av Aspias medarbetare som är auktoriserade är även enskilda medlemmar i FAR. FAR:s medlemmar kvalitetskontrolleras löpande för att säkerställa att arbetet utförs på en hög nivå. Genom medlemskapet finns alltid tillgång till aktuell information, senaste nytt om lag- eller regeländringar och nya direktiv.

Kvalitetskontroll av redovisningsverksamhet tar primärt sikte på medarbetarnas tillämpning av gemensamma leveransprocesser, för uppdragen relevant lagstiftning samt branschregler som tex FAR:s etikregler och Svensk standard för redovisnings- och lönekonsulter, Reko. Syftet med kvalitetskontrollen är att näringslivet och samhället i övrigt med stort förtroende ska kunna förlita sig på medlemmarnas arbete samtidigt som kontrollen är ett stöd för medlemmarna i deras eget kvalitetsarbete.

### Aspia Way of Working

Aspia Way of Working handlar bland annat om att arbeta med ständiga förbättringar och med strukturerade metoder för uppföljning och utveckling och innebär även att Aspias kontor har en modern kontorslösning med freeseating som möjliggör ett hållbart, digitalt, papperslöst och flexibelt arbetssätt. Alla kunder har en optimal systemuppställning med digitala flöden från start till slut.

### Hållbarhetsrisker

Aspia är beroende av att bolagets medarbetare, leverantörer och kunder respekterar och följer rådande lagstiftning. Handlingar som strider mot rådande lagar kan påverka Aspias rykte, verksamhet och således det långsiktiga ekonomiska värdeskapandet. För att hantera riskerna har Aspia en uppförandekod som alla medarbetare ska följa. Uppförandekoden innehåller regler för affärsmässigt uppträdande och bolagets ansvar gentemot kunder, kollegor, aktieägare och andra intressenter. Aspia har under 2022 fortsatt arbetet med att säkerställa tillämpning av uppförandekoden och dessutom implementerat ett externt system för visuellblåsning dit anställda kan slå larm vid missförhållanden.

## Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande

# Mätning och uppföljning

## Kundundersökning

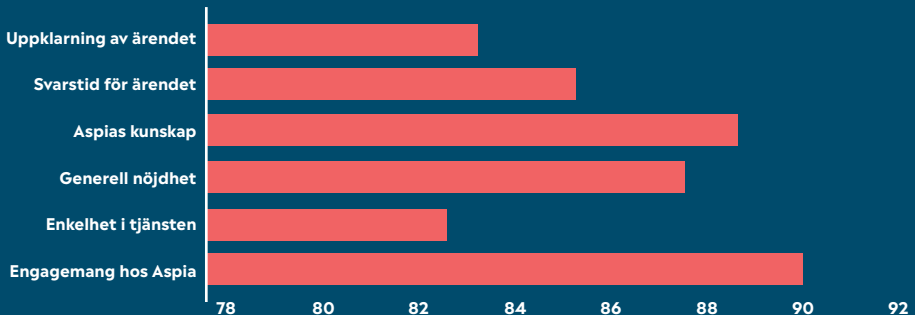
År	cNPS	cNPS Definition
2021	cNPS 14	Mäter i vilken mån kunden rekommenderar Aspia till en vän.
2022	cNPS 17	Skalan är på -100 till +100

Vi mäter även kundens upplevelse av 6 andra parametrar:

- Engagemang
- Enkelhet
- Generell nöjdhet
- Kunskap
- Svarstid
- Uppklarning

## Kundundersökning 2022

Skalan är 0-100 och vårt resultat ser ni i tabellen.



Mätningen gjordes löpande under 2022 på de kunder som kontaktar Aspias kundsupport.

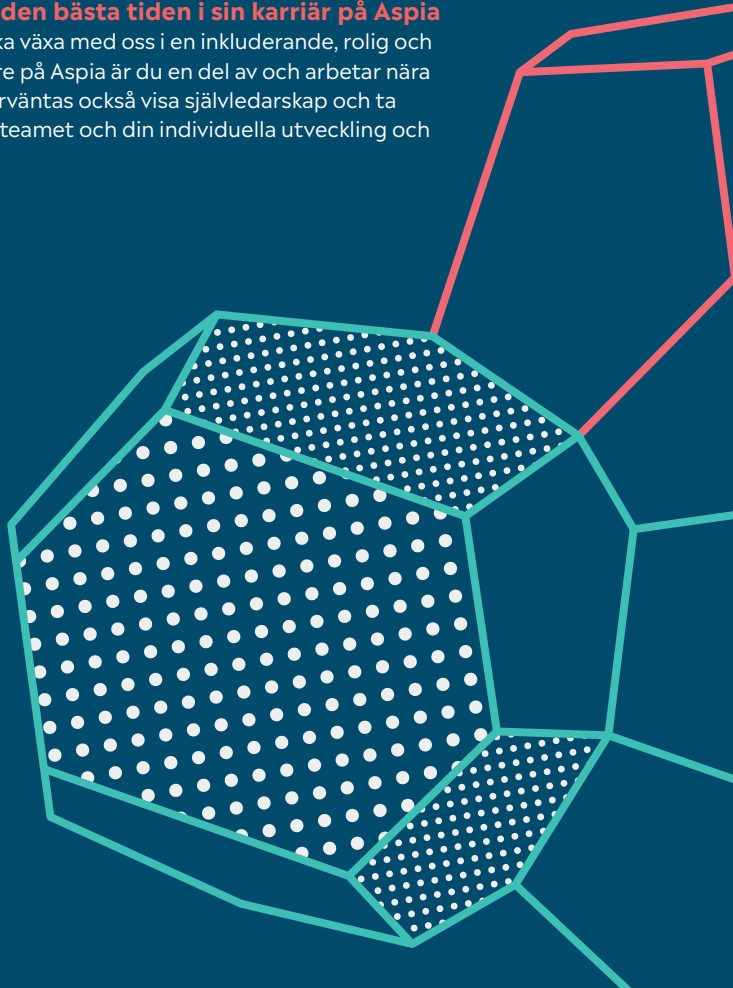


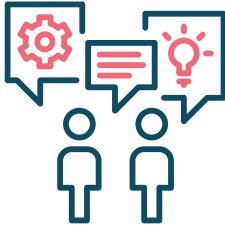
# Medarbetare

Medarbetarna är vår allra största tillgång och vår samlade expertis gör oss troligtvis till den största kunskapsbanken i Norden när det gäller företagande

## **Våra medarbetare ska ha den bästa tiden i sin karriär på Aspia**

Vi vill att idéer och individer ska växa med oss i en inkluderande, rolig och kreativ miljö. Som medarbetare på Aspia är du en del av och arbetar nära ett eller flera team, men du förväntas också visa självledarskap och ta fullt ansvar för kunden, Aspia, teamet och din individuella utveckling och prestation.





### Din framtid på ditt sätt

Vi erbjuder våra medarbetare en spännande karriär med varierande arbetsuppgifter och olika karriärvägar beroende på mål och ambitioner. Aspia arbetar kontinuerligt med utveckling och förutsättningar för lärande för att säkerställa våra medarbetares kompetensutveckling under hela sin karriär hos oss.

Under 2022 startades Lead@Aspia - en satsning på ledarskap och lärande. Vi tror på ett kontinuerligt lärande och att det sker bäst över tid med en nära sammankoppling till affären och det dagliga arbetet. Som chef och ledare har man en central och betydande roll i Aspia och en viktig del är att skapa förutsättningar för sina medarbetare att lyckas och utvecklas i sitt dagliga arbete. För det krävs ett aktivt ledarskap som bidrar till ökad motivation och engagemang hos våra medarbetare.

Utifrån detta så har vi startat Lead@Aspia, vårt strategiska initiativ, som ska bidra till att vi på Aspia når våra mål och att våra medarbetare får den bästa tiden i sin karriär på Aspia. Vi vill genom detta program bidra till att vi får ett ökat erfarenhetsutbyte och lärande inom ledarskap och affärsmannaskap, men också att

man ska känna sig stärkt i sin roll och utvecklas och växa tillsammans med oss. Det gör vi genom att ge verktyg och de bästa förutsättningarna att lyckas i sin roll som ledare och medarbetare på Aspia.

### Balans i arbetslivet

För att skapa hållbara medarbetare är det viktigt att ha bra hälsa och balans i arbetslivet. Vi tror att våra medarbetare själva både vill och kan påverka och styra sin egen vardag utifrån sin roll och livssituation - så vi arbetar med mycket frihet under ansvar. Aspia erbjuder en hälsosam och trygg arbetsplats där vi har ett helhetsperspektiv på hälsa, där vi arbetar hälsofrämjande och ser till hela individen och hens livssituation. Vi erbjuder en hälso- och sjukvårdsförsäkring där det finns möjlighet till såväl proaktiva som reaktiva lösningar. Alla medarbetare har ett friskvårdsbidrag på 3 000:- och en lunchförmån för att uppmuntra till en hälsosam lunchkultur.

Under 2022 lanserades konceptet Aspia Balans. Välmående och balans är mer än bara fysisk träning och att äta rätt, så intentionen med Aspia Balans är att erbjuda medarbetarna ett stort urval av kunskap och forskning som på olika sätt stärker



förmågan att leda sig själv. Syftet med Aspia Balans är att erbjuda ett smörgåsbord av nyttig och inspirerande kunskap som kan utveckla förmågan att navigera tryggt och medvetet genom livet och arbetslivet. Kunskapen och inspirationen som delas är förankrad i aktuell forskning (om hjärnan, psykologi mm) och har ett tydligt syfte att stärka och öka förmågan att förstå och leda sig själv.

### **Roligt tillsammans**

Vi tror att motivation och engagemang föds och växer i en miljö där det finns glädje och där vi har roligt tillsammans. Aspia erbjuder en arbetsplats som bygger på laganda, gemenskap och delaktighet där vi har en stark tro på att vi når framgång om vi arbetar tillsammans.

Aspia är ett kunskapsföretag och för oss är alla medarbetare viktiga och att göra saker tillsammans, lära sig av varandra och samtidigt ha roligt är det bästa sättet att skapa den bästa tiden i sin karriär. Vi samlade

därför alla våra anställda, från norr till söder, i september 2022. Under konceptet "Aspia University" fokuserade vi på utveckling och lärande, inspirerades, utmanades och inte minst hade vi roligt tillsammans.

### **Vår arbetsmiljö ska stärka en bra balans i livet**

Hälsa och välmående är viktigt för oss, och våra arbetsförhållanden ska gynna ett hållbart arbetsliv. Vi arbetar därför hälsofrämjande och systematiskt med att förebygga olyckor, skador och sjukdom. Varje medarbetare uppmanas att ta ett personligt ansvar för sin egen och sina kollegors arbetsmiljö, bland annat genom att uppmärksamma och rapportera risker eller brister till närmaste chef. Våra utbildningsinsatser under året kopplat till ett hållbart och hälsosamt arbetsliv, har exempelvis varit om stress, det hybrida arbetslivet och inkludering. Som ett ytterligare hälsoinitiativ initierades Aspia Balans med syfte att stärka balans i livet och utforma självledarskap och mental träning.

## **Mångfald, Inkludering och jämlikhet är grunden för hur vi arbetar**

Vi arbetar aktivt med att främja att alla våra medarbetare - oavsett kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder - känner sig välkomna, inkluderade, respekterade och har lika rättigheter och möjligheter. Grunden för hur vi arbetar med detta är lagstyrt genom Diskrimineringslagen men våra värderingar (Together, Challenge och Professional) samt vårt medarbetarerbjudande (hos oss har man den bästa tiden i sin karriär) är också vägledande. Vid upplevd diskriminering följs vår rutin som säkerställer att en utredning görs och att lämpliga åtgärder vidtas. Det är viktigt för oss att våra kunder och alla vi kommer i kontakt med behandlas respektfullt och likvärdigt från Aspias sida.

## **Mänskliga rättigheter**

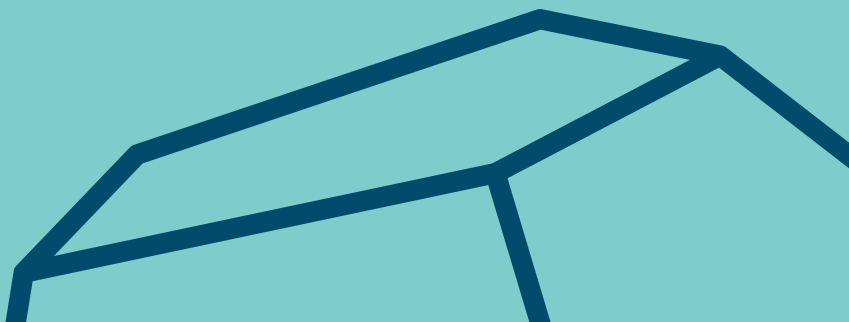
Det är en självklarhet för oss att följa de globala normer som finns för människors rättigheter i arbetslivet, där International Labour Organizations åtta kärnkonventioner utgör grunden. Vi respekterar därmed alla medarbetares organisationsrätt, föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar. Vi accepterar inte barnarbete eller någon form av tvångs- eller straffarbete. Vår utgångspunkt är att alla ska behandlas likvärdigt, det vill säga ha samma rättigheter och möjligheter. Ingen form av diskriminering tolereras.

## **CSR-initiativ**

Aspia har sedan 2021 varit företagspartner till Hand in Hand. Att vara företagspartner innebär ett genomtänkt och långsiktigt engagemang under 2,5 år. Aspias investering fokuseras till en by i Kenya, Iten, där Hand in Hand utbildar och stöttar barns skolgång och hälsa, samt tränar och utvecklar kvinnligt entreprenörskap. I Hand in Hand har vi funnit en partner som genom entreprenörskap och utbildning lyfter människor ur fattigdom, och har samma syn som Aspia på att tillsammans utveckla människor och företag.

## **Hållbarhetsrisk**

Hos Aspia är medarbetarna den största tillgången. I en konsultorganisation finns alltid risken att kompetenta medarbetare lämnar bolaget för att gå till kunder, konkurrenter eller startar egna verksamheter. Efterfrågan på ekonomer inom branschen är hög där många arbetsgivare konkurrerar om samma kompetens. Rätt kompetens är svår att hitta när efterfrågan är större än utbudet och gör att personalomsättning i branschen är hög. För att säkerställa långsiktig tillväxt är därför förmågan att rekrytera och behålla medarbetare ett högprioriterat område. För att hantera risken att förlora medarbetare har Aspia infört policies, rutiner och processer för att säkerställa en god arbetsmiljö. Under rubriken "Den bästa tiden i din karriär" arbetar Aspia också med att skapa en stimulerande arbetsplats med bra möjligheter till individuellt anpassad utbildning och personlig utveckling.



**Medarbetare**

# Mätning och uppföljning

Det är roligt att se att vårt arbete för ett mer jämställt Aspia har givit resultat och att siffrorna går åt rätt håll.

	2021		2022	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Partners	65%	35%	57%	43%
Styrelse	60%	40%	60%	40%
Ledningsgrupp	70%	30%	64%	36%
Övriga chefer	25%	75%	24%	76%
Partnerintag	1st	2 st	2st	4st





Vi har tagit ett stort kliv till en mer jämställd delägargrupp (partners) och har förbättrat oss med 8%-enheter mot föregående år och är med den siffran bäst i branschen. Mångfald och jämställdhet är en viktig del i hela vår befordransprocess och vi jobbar med detta hela tiden för att säkerställa att vi har en bas med kompetenta personer oavsett kön, bakgrund, ålder etc att befordra från. Vi väljer in delägare enligt en process som är lika för alla oavsett kön och den höga andelen kvinnliga chefer och directors (den grupp som delägarrekrytering sker från) är en garant för att delägarskapet snart kommer att vara jämställt.

Vi arbetar med frågan om jämställdhet och mångfald från flera håll. Vi arbetar aktivt med att få in fler män som medarbetare och därmed en jämställdhet genom hela organisationen (där idag 3 av 4 är kvinnor). Jämställdhet och mångfald skapas inte över en dag utan det är ett långsiktigt arbete och ingår som naturliga delar i Aspias verksamhet. Vi jobbar med jämställdhets- och mångfaldsfrågan på flera håll, från rekrytering, till performanceprocess och befordran.

Vi tror på att väva in frågan om jämställdhet och mångfald som en del i allt vi gör istället för ett separat projekt.

Om man vill vara ett konkurrenskraftigt företag idag måste man ta de här frågorna på allvar. Det är en förtroendefråga. Om vi inte speglar hur samhället ser ut kommer vi vare sig kunna attrahera kunder eller de bästa personerna när vi ska rekrytera. Vi tror på att en jämställd grupp presterar bäst helt enkelt.

Med rätt förutsättningar och ledarskap är blandade grupper mer innovativa och kreativa, och dessutom blir arbetsmiljön bevisat bättre av jämställdhet och mångfald.

En annan positiv effekt av ett medvetet mångfaldsarbete är att det ökar vår trovärdighet i relation till kunderna och omvärlden. Att ha medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå målgruppernas olika behov. Det gör att vi kan utveckla bättre tjänster och service.



## Medarbetarundersökning - vårt verktyg för välmående, involvering och engagemang

Medarbetarundersökningen är ett av våra viktigaste verktyg för att förstå och säkerställa att vi jobbar mot vår vision som arbetsgivare; att du ska ha den bästa tiden i din karriär på Aspia!

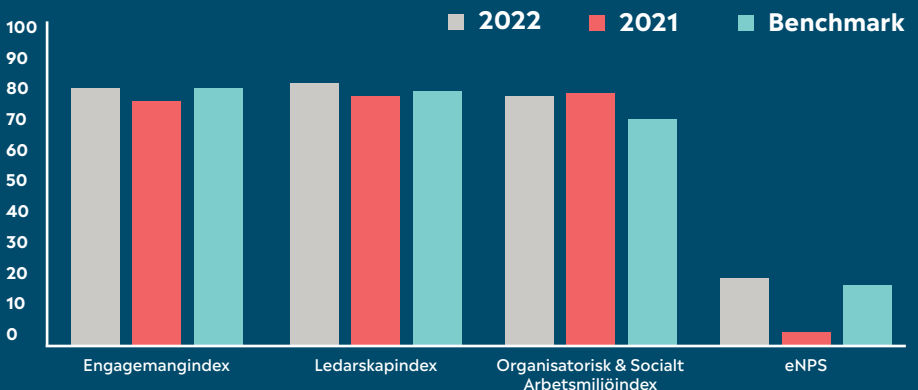
Syftet med undersökningen är att involvera och skapa en dialog kring vad vi ska behålla, förstärka och utveckla för att skapa ännu högre engagemang, välmående och ett starkt ledarskap.

I årets undersökning tog vi med ett antal centrala index som även mättes 2021, såsom Engagemang, Ledarskap, Organisatorisk och Socialarbetsmiljöindex (OSI) och eNPS. Indexen visar att vi gör många fina förflyttningar jämfört med

tidigare år. Störst förflyttning ser vi inom eNPS, som visar hur villiga våra medarbetare är att rekommendera Aspia som arbetsgivare, där vårt index har gått från -9 till 17 (skalan sträcker sig från -100 till 100). Även Engagemang och Ledarskap visar på positiva förflyttningar och inom OSI ser vi ett starkt resultat över benchmark men som backat en punkt jämfört med 2021.

Under slutet av 2022 påbörjade vi arbetet med att successivt övergå till pulsmätningar för att få mer frekventa resultat och bättre kunna se förflyttningar över tid. Det arbetet kommer leda till fortsatt fokus på dessa frågor för att bevara och ytterligare stärka dessa fina resultat.

### Sammanställning av delar av resultatet från medarbetarundersökningen:



Medarbetarundersökning 2022 vs 2021 och Global benchmark



# Miljö

Aspia är ett tjänsteföretag med begränsad miljöpåverkan.

Vi arbetar helt digitalt med majoriteten av våra kunder och har därmed begränsad åtgång av exempelvis kontorsmaterial.

I den mån vi behöver resa till kunder eller mellan våra kontor gör vi det så miljömedvetet som möjligt. Vi har en resepolicy som styr och en bilpolicy som uppmuntrar till miljövänliga alternativ. På många kontor finns det möjlighet att låna en sk kontorscykel för kortare och mer hållbara resor.

Aspias utgångspunkt är att verksamheten ska bedrivas med minsta möjliga negativa

påverkan på miljön för att bidra till en varaktig och hållbar utveckling.

Vi har både ett centralt och delegerat inköpsansvar där vi centralstyr delar av inköpsprocessen/vissa större inköp för att bland annat säkerställa en begränsad miljöpåverkan.

## Hållbarhetsrisker

Vi ser inte att det finns några hållbarhetsrisker inom område miljö idag.

## Miljö

# Mätning och uppföljning

## Resultat 2022

De totala CO<sub>2</sub>-utsläppen 2022 uppgick till 155 ton CO<sub>2</sub>e vilket är samma nivå som under 2021. Trots ökad kontorsnärvaro till följd av återhämtning efter Covid-19 pandemin och en ökad omfattning av verksamheten i termer av fler anställda är totala CO<sub>2</sub>-utsläppen oförändrade. Huvudanledningen till den bibehållna utsläppsniån är främst att andel grön elektricitet ökat betydligt under 2022 vilket kompenserar för att antalet resor med tjänstebilar ökat som en följd av lättade Covid-19 restriktionerna. Eftersom antalet anställda ökat under året noteras också att totala CO<sub>2</sub>-utsläppen per anställd minskar med ca 5 % från 2021 till 2022.

