

Kalenderåret 2020

# Hållbarhetsredovisning



## INNEHÅLL

VD HAR ORDET .....	3
<b>Kundundersökningar</b> .....	3
<b>Engagemang i idrottsföreningar och andra organisationer</b> .....	6
<b>Hållbarhetsinitiativ inom företaget</b> .....	7
<b>Företagsövergripande prestanda</b> .....	7
<b>Utvecklingsuppdrag</b> .....	8
<b>Produktförsäljning</b> .....	8
<b>Ledning/inköp</b> .....	9
<b>Hållbarhet under pågående pandemi</b> .....	10
<b>Uppförandekod för Hi5s medarbetare</b> .....	11
MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET.....	14
<b>Miljöpolicy</b> .....	15
SOCIAL HÅLLBARHET .....	16
<b>Likabehandling</b> .....	17
<b>Medarbetare</b> .....	17
<b>Arbetsmiljöpolicy</b> .....	18
EKONOMISK HÅLLBARHET.....	19
INTRESSENTER .....	20
<b>Våra intressenters krav på hållbarhet</b> .....	20
<b>Krav på leverantörernas hållbarhetsarbete</b> .....	20
<b>Uppförandekod för Hi5s leverantörer</b> .....	20
<b>Leverantörernas hållbarhetsredovisningar</b> .....	22

## VD har ordet

I februari 2021 förvärvades Hi5 (5 High Innovations AB) av den nordiska koncernen Advania AB. Under 2021 kommer verksamheten att bedrivas under namnet Advania Hi5 som ett dotterbolag i Advania koncernen. Från och med 2022 kommer bolaget att fusioneras med Advania Sverige AB. Advania Hi5 som finns representerade i Umeå och Luleå, har knappt 70 anställda och levererar produkter, tjänster och lösningar inom IT. Under 2020 fusionerades Luleå-verksamheten, som tidigare bedrevs som ett dotterbolag under eget organisationsnummer, med moderbolaget Hi5. Denna rapport ger en inblick i vårt hållbarhetsarbete under kalenderåret 2020, dvs för tiden innan förvärvet.

Vi arbetar systematiskt med frågor gällande kvalitet och hållbarhet och allt sedan bolaget grundades i november 2001 har detta stått högt på agendan. Redan från starten, när vi ingick som medlem i en nationell medlemskedja som var certifierat enligt ISO14001, har vi haft ett aktivt miljöarbete. När vi några år senare valde att etablera miljöarbetet i helt egen regi så erhöll vi ett eget ISO14001-certifikat. År 2010 tog vi nästa steg och kvalitetscertifierade verksamheten enligt ISO9001. Det systematiska arbetet genomsyrar hela företagets arbete, allt från interna processer till våra interaktioner med leverantörer, kunder och samarbetspartners. Vi arbetar idag utifrån internationellt standardiserade arbetssätt i enlighet med fyra olika ISO standarder. ISO 9001 för kvalitet, ISO 14001 för miljö, ISO 27001 för informationssäkerhet och ISO 45001 för arbetsmiljö. Förutom dessa fyra som så använder vi oss också av ISO 26000 för vägledning i vårt arbete för socialt ansvarstagande. Då vi ser hållbarhet som en av de viktigaste globala frågorna vill vi på Advania Hi5 inte bara arbeta med dessa frågor internt i vårt företag, vi vill också vara en påverkare som tar aktivt ansvar och arbetar för att vår bransch och våra kunder allt snabbare ska förflytta sig i en mer hållbar riktning. För att tydliggöra vårt arbete och på vilka grunder vi fattar våra beslut har vi sammanställt denna rapport som publiceras publikt på vår hemsida. Vi är inte lagstiftat skyldiga att göra så, men vi har valt att göra det då vi tycker att frågorna är mycket viktiga och att vi på detta sätt vill vara transparenta och visa vad vi gör för att bidra till en hållbar framtid.

### **Kundundersökningar**

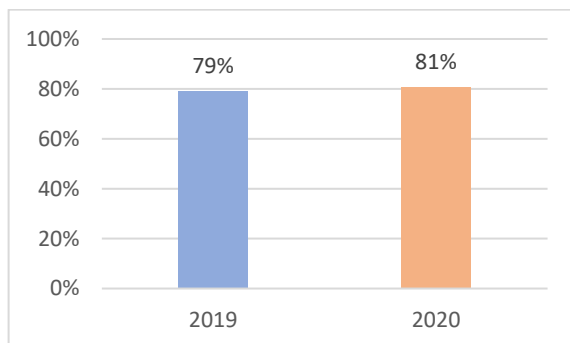
För att fånga våra kunders upplevelser av vårt arbete, utför vi löpande kundundersökningar. Undersökningarna är en källa till förbättringar inom vår verksamhet och ger oss hänvisning till vad vi skulle kunna göra lite bättre redan i morgon. Vi gör dessa undersökningar i två olika stadier av kundens kontakt med oss. Det första är ett webbformulär som vi kallar 5 snabba om Hi5s support. Dessa skickas ut per automatik när ett kundsupportärende avslutas. Det är frivilligt för kunden att besvara frågorna men det ger kunden en möjlighet att återkoppla bra och dåliga saker

till oss på ett enkelt och snabbt sätt direkt när kundupplevelsen är som starkast. Under 2020 har 134 kunder besvarat enkäten.

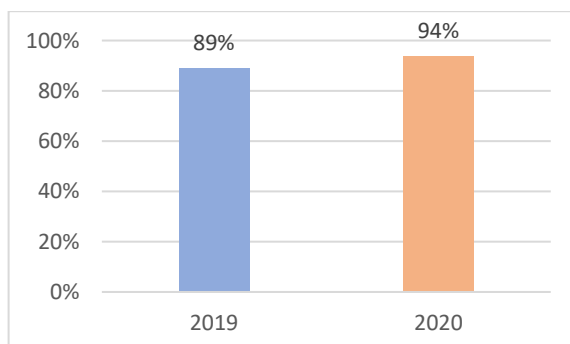
Det andra stadiet av kundnöjdhet är den mer övergripande känslan som den ansvariga beställaren har för sina kontakter med Hi5 som helhet. Undersökningen utförs personligen av våra kundansvariga säljare i intervjuform i samband med ordinarie kundavstämningsmöten. Frågorna är utformade på ett sätt som leder till diskussion och eftertanke och har under åren resulterat i ett flertal förbättringar som gör oss till en ännu bättre samarbetspartner. Under året har det utförts 32 enskilda kundintervjuer.

Våra kunders uppfattningar om oss som leverantör är något som vi prioriterar högt och vår uppmätta kundnöjdhet i både kundsupportärenden och vid personliga kundavstämningar brukar traditionellt ligga mycket högt men vi stävar alltid efter att bli lite bättre. Året 2020 är inget undantag.

#### **Andel nöjda eller mycket nöjda kunder från "5 snabba" i supportärenden**



#### **Andel nöjda eller mycket nöjda kunder från avstämningsmöten**



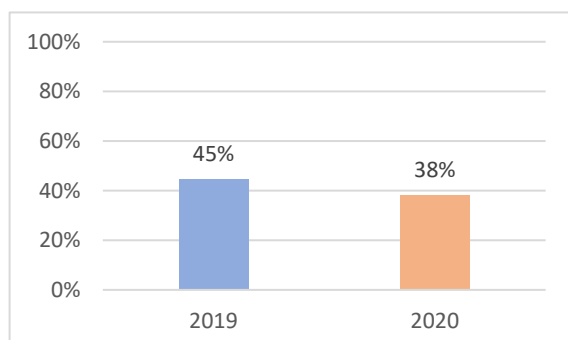
## Företagets strategi för hållbara inköp, utbildning och påverkan.

Hi5s strategi vid inköp är att arbeta med de leverantörer och partners som har kommit längst med sitt systematiska förbättringsarbete. Det innebär att leverantörer av produkter och tjänster utvärderas och alla inköp präglas av miljötänkande utifrån ett livscykelperspektiv samt etiska riktlinjer utifrån företagets uppförandekod. Utvärderingskriterier är leverantörers och utlagda processers miljöprestanda tillsammans med inköpta produkters/tjänsters logistik. Livslängd och returnering/återvinning ska vägas in tillsammans med leverantörens arbete för mänskliga och arbetsrättsliga villkor i hela tillverkningsprocessen. Hi5 har ingen egen tillverkning och inte möjlighet eller mandat att själva utföra revisioner i tillverkningsländerna utan förlitar sig på partnersamarbeten med tillverkare som löpande och öppet redovisar sin dokumentation kring förbättringsarbete med återkommande rapporter. Vi kallar dessa för våra huvudleverantörer.

Ett annat aktivt val som Hi5 gör för att påverka marknaden att välja mer hållbara IT-produkter är att rekommendera produkter som godkänts för märkning under, det vi anser vara, den mest omfattande hållbarhetscertifieringen på marknaden, TCO Certified. TCO Certified tillhandahåller en hållbarhetscertifiering för bildskärmar, datorer, pekplattor, smarta telefoner, projektorer, hörlurar, nätverksutrustning, datalagringsprodukter och servrar med omfattande krav på social och miljömässig hållbarhet under produktens hela livscykel. Oberoende revisioner görs på plats för att verifiera att kraven följs både före och efter en produktcertifiering. Hi5 är inte bara en passiv följare av detta arbete utan hjälper även TCO Certified med opinionsbildning och kravställning mot tillverkarna för att fler produkter ska certifieras till de stränga riktlinjerna.

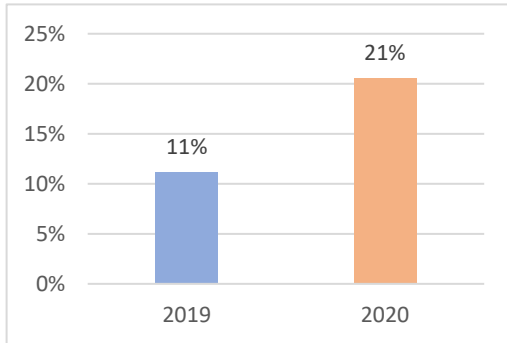
Hi5 är också en aktiv part i IT & Telekombolagens Hållbarhetsråd där flera av Sveriges IT och Telekombolag samarbetar för att utveckla branschens hållbarhetsarbete inom både privat näringsliv och offentlig förvaltning.

### Andel inköp i vår webbshop Store 5 från våra huvudleverantörer



Förklaring: En större andel inköp från våra huvudleverantörer säkerställer att produkterna har hanterats efter tydliga krav på hållbarhet.

### Andel TCO märkta produkter sålda i vår webbshop



Förklaring: Enskilda produktleveranser med lägsta möjliga påverkan på människor och miljö.

### Engagemang i idrottsföreningar och andra organisationer.

Hi5 brinner för Norrland och vi vill vara en del i att stärka vår region på lång sikt genom att ge något tillbaka till de som bor och verkar i vårt närområde. Genom att bidra till ett starkare Norrland blir vi också själva vinnare på vår sponsring. Vår sponsring ska göra gott, vara baserad på sunda värderingar och rikta sig till målgrupper där den verkligen gör skillnad. Särskilt viktigt för oss är att vi på ett tydligt sätt delar en värdegrund med de verksamheter vi sponsrar. Vi ger stöd till idrott på både gräsrots- och elitnivå och vi brinner för att inspirera våra medarbetare, kunder och andra att leva fysiskt aktiva liv.

#### Aktiviteter på elitnivå

- **Team Hi5 OIK Elit.** Vår satsning tillsammans med Obbola IK Cykel på ett elit- och utvecklingsteam inom cykling. Satsningen rör i första hand mountainbike och teamet består till 100% av norrländska kvinnor, män och ungdomar.

#### Aktiviteter på gräsrotsnivå

Vi stöttar idag en rad barn- och ungdomsidrottslag. Vi gör det genom ekonomiska bidrag för inköp av träningskläder och tryck. För närvarande hjälper vi:

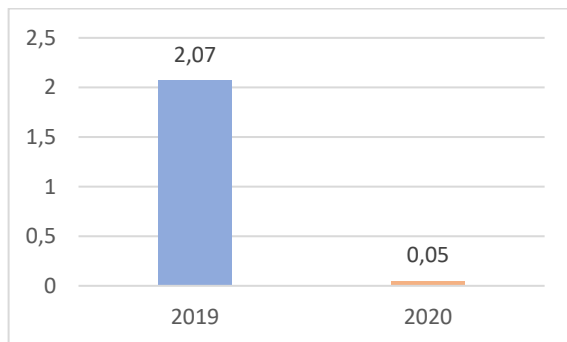
- Gimonäs Umeå IF Innebandy P11
- Sandåkerns sportklubb SSK p03
- IBF Dalen F-09 Södra
- KFUM
- Gimonäs Umeå IF

## Hållbarhetsinitiativ inom företaget

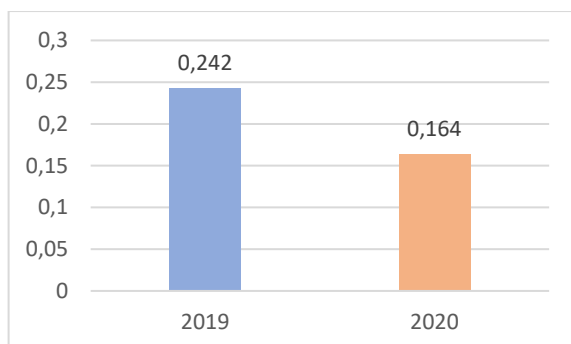
### Företagsövergripande prestanda

Året 2020 har varit ett allt annat än normalt år för mätning och uppföljning av miljöprestanda. Resandet har för HI5, precis som för alla andra bolag, varit strikt begränsat till ett minimum för att upprätthålla kraven på minskad smittspridning och social distansering. Vårt resande med tåg och flyg har varit lika med noll från och med mars månad och våra tjänsteresor med bil har även de minskat dramatiskt då även våra kunder frånsagt sig fysiska besök i stor utsträckning. Detta onaturliga tillstånd av reserestriktioner kommer inte att vara permanent och därför kan vi inte se de kraftiga miljöförbättringarna som rättvisande värden för framtida jämförelser. Att vi kan visa på en tillväxt och en förbättrad kundnöjdhet trots att vi inte fått besöka våra kunder i den utsträckning som vi skulle ha velat, är något som vi tar med oss till 2021 som bevis på att den digitaliseringsprocess som vi förespråkar och de digitala hjälpmedel som vi tillhandahåller, bidrar till företags lönsamhet och en samlad miljöförbättring.

### Utsläpp från resande med tåg och flyg per anställd (ton CO<sub>2</sub>)

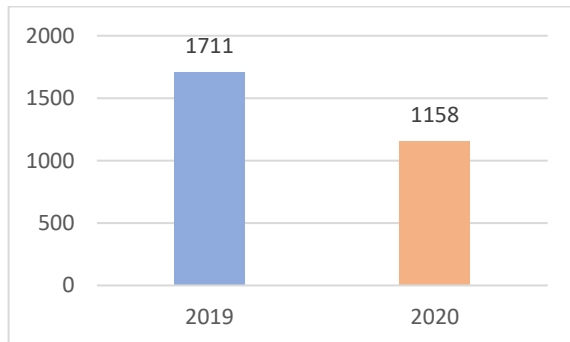


### Utsläpp från resande med bil per anställd (ton CO<sub>2</sub>)





### Körsträcka per anställd i kundärenden (km)



### Utvecklingsuppdrag

Hi5s utvecklingsavdelning ingår i ett forskningsprojekt där vi tillsammans med ett flertal andra aktörer utvecklar ett innovativt verktyg för att styra och administrera autonoma datacenter kallat AutoDC. Autonoma datacenter är datacenter med hög automatiseringsgrad utplacerade på svåråtkomliga platser där det finns ett behov men där det är svårt med underhåll och service. Projektet AutoDC ska kunna samla in alla typer av parametrar och mätdata för att optimera hårdvarans livslängd samt förutse och åtgärda vissa driftstörningar, helt utan mänskligt ingripande. Datainsamlingen möjliggör även en rad detaljerade uppföljningsmöjligheter som tidigare inte varit möjliga. Som exempel kan man mäta energiförbrukning per virtuell server i stället för per fysisk server som tidigare var fallet. Detaljstyrning per virtuell server gör också att man som kund kan optimera sina resurser genom att värdera en lägre energiförbrukning före prestanda till en specifik server med ett lägre krav på prestanda jämfört med en annan på samma fysiska enhet. Att få kännedom om energiförbrukning per virtuell server gör det också möjligt att jobba med en exakt klimatkompensation utifrån resursutnyttjandet i stora datacenter.

Forskningsprojektet är riktat till utvecklingsländer där bristen på högutbildad personal begränsar ländernas möjlighet till digitalisering. En ökad digitalisering är ett viktigt steg på vägen för ökad demokratisering och hållbar ekonomisk tillväxt ur ett nationellt och globalt perspektiv.

Mer information på: <https://itea3.org/project/autodc.html>

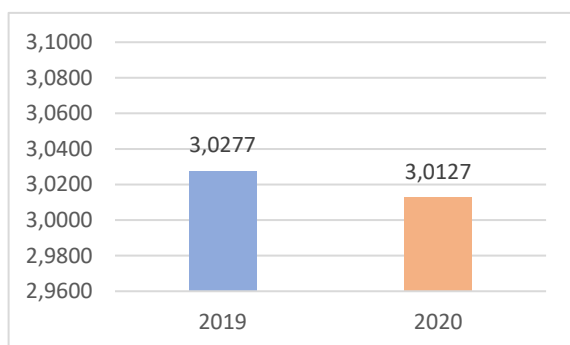
### Produktförsäljning

Våra produktleveranser från försäljningen i Store5 går alltid direkt från våra distributörer till våra kunder, utan att passera vårt lager i Umeå. Det är distributörerna som ansvarar för transporten till kunden och hur produkterna paketeras. Då vi inte själva kan styra över transportsätt, sampaketering eller fordonspark försvårar det för



oss att ge en helt exakt bild över vilka utsläpp som genererats. Det finns helt enkelt allt för många olika variabler som vi inte kan kontrollera eller styra. Vi är ändå av uppfattningen att det man mäter och följer upp blir man också bättre på, så vi har gjort det bästa vi har kunnat med befintliga data. Genom att jämföra uppgifterna på samma sätt över tid kan vi ändå se trender på hur våra inköpsmönster påverkar utsläppen. Beräkningen bygger på antalet orderrader vi hanterat i Store5 under året. Vi förutsätter att en orderrad är detsamma som ett levererat paket men ser man till verkliga leveranser så kan en orderrad bestå av flera levererade paket eller så kan flera orderrader som beställs från en och samma distributör sampackas i ett och samma paket, men tyvärr kan vi i dagsläget inte få fram de uppgifterna på ett bra sätt. Vi uppskattar att de två felkällorna tar ut sig mot varandra. I nästa steg av ekvationen använder vi oss av PostNords miljökalkylator på [www.postnord.se](http://www.postnord.se) som beräknar försändelsernas direkta CO<sub>2</sub> utsläpp, det vill säga endast utsläppen för drivmedlets förbränning, det tas inte hänsyn till olika fordons effektivitet i fordonsparken eller framställningen av bränslet från källan. Ytterligare en beräkning ger att våra leveranser väger ca 3 kg/st. För att det presenterade värdet ska vara jämförbart med tidigare år oberoende från aktuell omsättning, så visar vi värdet som utsläppt gram CO<sub>2</sub>/omsatta 100 kr. En ökad omsättning ska inte vara en orsak till högre utsläpp utan en högre grad av samlade inköp ger en förbättrad miljöprestanda.

### Beräknat utsläpp från produktleveranser via Store5 (gram CO<sub>2</sub> per 100 omsatta kronor)



Förklaring: Antal orderrader under året med genomsnittsvikten 3kg och destination inom Sverige ger det beräknade utsläppet av CO<sub>2</sub> delat med produktomsättningen.

### Ledning/inköp

På Hi5 vill vi arbeta med miljöförbättrande åtgärder som riktar sig till grundorsaken till problemet i stället för reaktiva åtgärder till ett uppstått missförhållande. Vi vill till exempel arbeta stort med att minska vårt fossilberoende för att minska den globala uppvärmningen i stället för att bearbeta ett ökat koldioxidutsläpp genom att köra mindre bil. För oss är det viktigt med att tänka hållbarhet ur flera perspektiv. En hållbar energikälla ger en förbättrad miljömässig hållbarhet utan att begränsa företagets fortsatta expansion och ekonomiska tillväxt.

Under året 2020 har vi infört ett flertal åtgärder som bygger på detta. Några exempel är:

- 100 % elektronisk hantering av leverantör- och kundfakturering. Fakturor som inte behöver skrivas ut eller fysiskt transporteras eliminerar en källa till växthusgaser i stället för att bara effektivisera det traditionella distributionssättet.
- All el som vi förbrukar i vår kontorsmiljö och våra serverhallar likväl som uppvärmningen av våra lokaler kommer från ursprungsmärkt förnybara energikällor som vattenkraft, vindkraft eller solpaneler. Genom att inte använda oss av fossila energikällor som kol eller kärnkraft bidrar vi inte till utarmning av naturens icke förnybara energikällor genom gruvbrytning eller förbränning.
- Hi5s medarbetare uppmuntras till att välja förmånsbilar som är antingen 100 % el eller plugin hybrider genom informationskampanjer och löpande redovisning av genererade utsläpp från tjänstetransporter. När en större andel av företagets bilar använder icke fossila drivmedel, kan vi fortsätta att besöka våra kunder i samma utsträckning eller mer och på samma gång bida till ett minskat utsläpp av växthusgaser.
- Inköp till verksamheten i form av elektronik, papper, kaffe, frukt, livsmedel och städmaterial utgår från inköp med tydliga hållbarhets och miljökrav såsom: TCO, Svanen, Krav och Bra miljöval. Att stödja vedertagna certifieringar och miljömärkningar säkerställer att det ställs krav på rättvisa arbetsvillkor likväl som minsta möjliga miljöpåverkan vid framställningen.
- Längre tjänsteresor utförs i första hand med tåg men där det inte är möjligt stödjer vi Norwegians hållbarhetsstrategi på en minskning av CO2 utsläpp med 45% innan 2030 och flyger med dem.

## Hållbarhet under pågående pandemi

Året 2020 har varit en utmaning för oss alla men följderna av utbrottet av Covid-19 i början på mars 2020 var något som ingen av oss kunde ha anat. Många företag har begränsats kraftigt av de restriktioner som utfärdats från regeringen men som tur är för oss så har IT branschen klarat sig över lag bra genom goda förutsättningar för en snabb och smidig omställning till digitalt distansarbete. Därför är det självklart att vi vill göra något för att hjälpa de branscher och lokala företag som har haft det svårare. Tillsammans går vi starkare ut ur krisen.

Hi5 har under året försökt att vara ett företag som bidrar till att lindra följd effekterna från de nya arbetssätt som vi tvingats till genom att lansera ett flertal olika initiativ som både stöttar lokala företag rent ekonomisk och åtgärder som internt stöttar till Hi5s anställda så de kan få bästa möjliga arbetsmiljö och minsta möjliga påverkan på den psykosociala hälsan.

### Stödåtgärder under pandemin.

- Ekonomiskt stöd till lokala restauranger genom företagsfinansierade medarbetarerbjudanden av helgkassar.
- Möjlighet till delfinansierat stöd för massage. Individanpassat för att minimera risken för smittspridning.
- Ekonomiskt stöd för att förbättra de anställdas arbetsmiljö i hemmet.
- Dagliga digitala forum där anställda kan hålla social kontakt med sina medarbetare utanför de rent jobbrelaterade frågorna
- Digitala workshops för alla anställda där vi arbetat med att stärka företagets värderingar och den psykosociala arbetsmiljön.

## Uppförandekod för Hi5s medarbetare

### Inledning

Hi5 är ett företag som sätter stor vikt vid öppenhet, samverkan och personligt engagemang från alla anställda och företrädare för företaget. Som Hi5are är du delaktig i att fatta viktiga beslut som rör verksamheten och hur vi tillsammans ska göra den ännu bättre vilket ställer stora krav på det personliga beteendet och uppträdandet. Denna uppförandekod är en sammanfattning över de värderingar som vi har enats om ska gälla för Hi5 och som vi alla strävar efter att leva upp till.

- Både Hi5 och kunden ska vara vinnare
- Vi håller vad vi lovar
- Det ska vara enkelt att göra affärer med oss
- Vi har hög kompetens och är professionella
- Vi är ödmjuka, prestigelösa och ärliga
- Vi visar respekt för varandras arbete och åsikter
- Tillsammans är vi starkare
- Vi tar viktiga beslut tillsammans
- Vi har livsbalans. Familjen/fritiden kommer före
- Kreativt, utmanande, roligt och lönsamt

Med dessa värderingar som grund anser vi att det finns goda förutsättningar att skapa en god arbetstillfredsställelse och trivsel i arbetet, trygghet i anställningen och framför allt en långsiktig utveckling av medarbetarna. Genom en ständig uppföljning och utveckling av vårt arbete internt och med våra kunder och leverantörer är vi övertygade om att vi kan skapa den bästa och mest hållbara framtiden miljömässigt, etiskt och ekonomiskt.

Som medarbetare inom Hi5s organisation är du skyldig att läsa, underteckna och efterleva de regler som beskrivs. Samma regler gäller för partners som agerar på

företaget vägnar eller som inhyrd personal och externa konsulter. Vid eventuella överträdelser kommer lämpliga åtgärder att vidtas, vilket kan medföra disciplinära åtgärder, uppsägning eller om det rör sig om en brottslig handling, åtal. Du är skyldig att informera Hi5 om händelser som kan strida mot denna Uppförandekod. Information kan lämnas direkt till någon av avdelningscheferna på Hi5 eller anonymt på tipsmail: [incident@hi5.se](mailto:incident@hi5.se). Som anmälare av överträdelse eller misstanke om överträdelse mot företagets Uppförandekod är du skyddad av sekretess och kan göra det utan risk för egna repressalier.

## Personligt uppträdande

Hi5 är ett konsultbolag vilket innebär att företagets affär är helt beroende av att vi har ett gott anseende på den marknad som vi verkar på och hos de kunder vi hjälper. Att arbeta som konsult innebär att man i sin yrkesroll är en företrädare för Hi5 vilket i sin tur ställer höga krav på förmågan att alltid agera med omdöme. Som en del i det ansvaret är det viktigt att företagets värderingar också är dina och att du förstår att Uppförandekoden inte är heltäckande utan att det förväntas av dig att handla efter gott omdöme samt att efterleva gällande lagar och de regler om sekretess och lojalitet som regleras i lag och kollektivavtal.

### Jag samtycker med företaget

#### Jämställdhet, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och repressalier

Samtliga medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

- Jag tolererar inte att någon behandlas olika i frågor om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Jag utsätter inte någon för kränkande behandling så som sexuella eller andra trakasserier, mobbing eller psykiskt våld
- Jag uttalar mig aldrig eller skämtar på ett sätt som av andra kan uppfattas som kränkande eller förödmjukande.

#### Mutor, gåvor och intressekonflikter

Som representant för Hi5 agerar jag som företagets ansikte utåt och uppträder därför omdömesgillt utifrån Hi5s värdegrund. Detta gäller till exempel konsumtion av alkohol samt att i allmänhet iaktta måttfullhet vid användandet av Hi5s resurser. Det innebär också att:

- Jag inte tar emot, lämnar, lovar eller erbjuder muta eller annan belöning som ersättning för en konkurrensfördel i samband med ett affärsbeslut.
- Jag försöker inte uppnå personliga fördelar, eller fördelar för någon nära anhörig, som kan uppfattas stå i strid med Hi5s intressen.
- Jag tar inte på mig uppdrag eller bedriver verksamhet som kan inverka negativt på mitt arbete på Hi5.
- Jag utför inte arbete för egen del eller någon annans räkning som konkurrerar med företaget.
- Jag får ta emot och ge gåvor till person eller företag som en del i vänskapliga affärsrelationer utanför ett avtalstecknande men dessa gåvor ska vara av begränsat värde och ska inte ses som personliga utan tillfalla företaget. Alla gåvor måste alltid godkännas av företagsledningen.

#### Eget ansvar

Som anställd på Hi5 ansvarar jag för min egen arbetstid och har befogenhet att bevilja övertidsarbete på debiterbara kunduppdrag där kunden godkänt de extrakostnader som det innebär. Jag har en skyldighet att lämna rättvisande debiteringsunderlag med den attesträtt som beskrivs i mitt anställningsavtal.

- Jag har en tystnadsplikt som innebär att jag är förbjuden att sprida företagshemlig information. Tystnadsplikten gäller även information som ägs eller förvaltas av partner till Hi5 eller dess kunder, vare sig under min tid på företaget eller senare.
- Jag tar ansvar för att känna till och följa de lagar, förordningar, interna regler och riktlinjer som är gällande för mitt specifika arbete och min position.
- Jag lämnar all kommunikation som rör företagets verksamhet till företagets VD.

#### Hållbart ansvarstagande

Hi5 bedriver ett aktivt arbete för social hållbarhet där företaget arbetar systematiskt med att lära, informera, utbilda och rekommendera affärer med en helhetssyn på hållbarhet. Hi5 ställer höga krav på sina leverantörer och förvänta sig att jag som anställd ska stödja företagets arbete för att främja mänskliga rättigheter och FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter

#### Arbetsmiljö

Jag utför mina arbetsuppgifter enligt gällande lagar, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt interna arbetsmiljöföreskrifter. Utöver företagets övergripande ansvar i arbetsmiljöfrågor visar jag ett personligt ansvar för fysisk, psykisk och social arbetsmiljö i det dagliga arbetet och tar ansvar för att inte bara följa instruktioner och rutiner utan

också vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö.

- Jag respekterar allas rätt att bilda och ansluta sig till valfri fackförening utan att behöva vara rädd för hot eller repressalier.
- Jag är delaktig i det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med ISO 45001.

### Miljö

Jag bidrar i företagets arbete med att aktivt minska sin miljöpåverkan och hjälper till med informationsspridning och utbildning till företagets intressenter om åtgärder som kan minska negativ miljöpåverkan och onödig resursförbrukning under hela livscykeln.

- Vid inköp av varor och tjänster prioriterar jag de leverantörer som är proaktiva och systematiska när det gäller socialt ansvar, miljö, kvalitet samt hälsa och säkerhet.

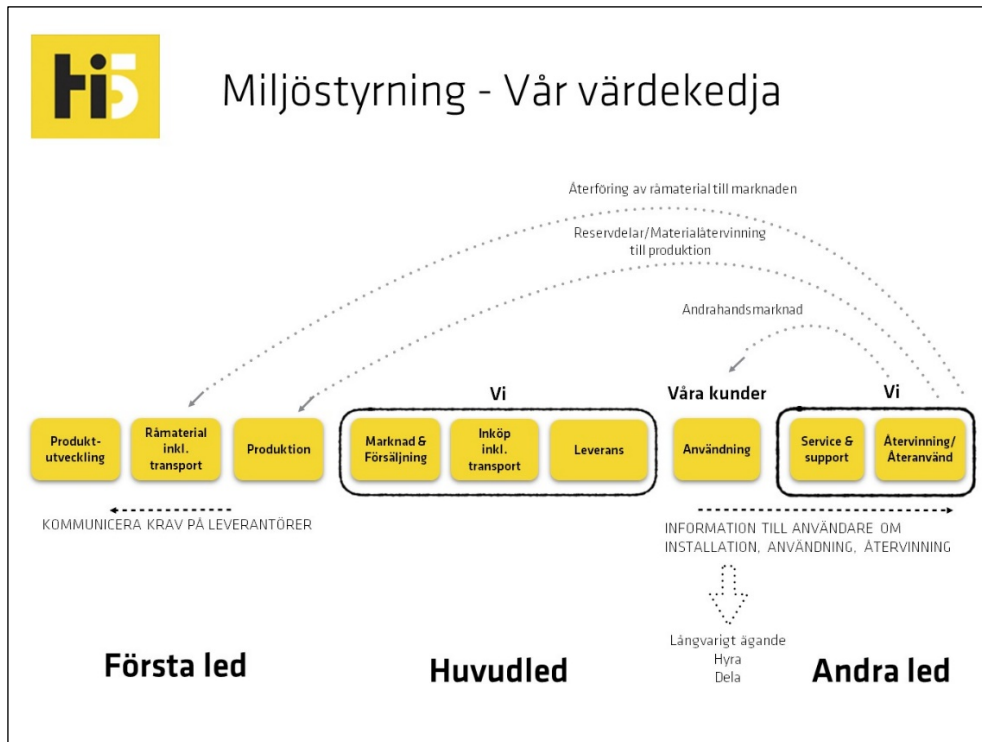
## Miljömässig hållbarhet

Hi5s certifiering mot ISO 14001 omfattar våra verksamheter i Umeå och Luleå.

Miljöledningssystemet hjälper oss att på ett systematiskt sätt observera, kontrollera och förbättra vår miljöprestanda samtidigt som det hjälper oss att vara uppdaterade kring gällande lagar.

Hi5 är en återförsäljare av elektronikutrustning i form av datorer och kringutrustning. Företaget har ingen egen tillverkning och därför ingen direkt styrning av produktionen av utrustningen men i vår roll som påverkare till slutanvändarna bedriver vi en tydlig miljöstyrning i alla led av produkternas värdekedja.

Vi befinner oss i en nyckelroll när det gäller möjligheten att uppmärksamma användarnas krav och återföra dessa till leverantörer och tillverkare likväl som att ta del av tillverkarnas och distributörernas fortsatta utveckling och hållbarhetsarbete tillsammans med möjligheten att presentera detta som bättre alternativ i våra leveranser till våra kunder. Miljömässig hållbarhet för oss är att alltid kunna erbjuda ett mer hållbart alternativ vid en förfrågan och där produktens direkta miljöprestanda, ingående råmaterial, tillverkningsprocess och arbetsförhållanden samt möjlighet till utökade garantier för förlängd livslängd, återtag för försäljning till andrahandsmarknader och till sist återvinning av värdefulla reservdelar och råvaror inkluderas.



Intern miljöstyrning för företaget baseras till största del av de mest betydande miljöaspekter som uppmärksammas och de verksamhetsmål för miljö som det fokuserats på under året. En av de mest betydande miljöaspekterna är företagets utsläpp till mark och luft från sina tjänstetransporter. Företaget har en kontinuerlig uppföljning på ett flertal nyckeltal på detta. Vi mäter den sträcka som vi kör bil inom ramen för vårt arbete och den miljöpåverkan det har i form av livscykelutsläpp i koldioxid men även miljöpåverkan genom tjänsteresor med flyg och tåg.

Hi5 fungerar även som leverantör av molntjänster från egna datacenter där förbrukningen av el är ett styrmedel för förbättring. Även här följer vi vår strategi med att välja leverantörer med ett aktivt systematiskt miljöarbete och handlar endast 100% förnybar el från vattenkraft. Vår leverantör Umeå Energi är även de certifierade mot ISO 14001 vilket tryggar för ett långsiktigt förbättringsarbete mot en hållbar framtid.

## Miljöpolicy

Hi5 bedriver ett aktivt miljöarbete genom att ständigt förbättra verksamhetens miljösituation baserat på ekonomiska och affärsmässiga förutsättningar. Vår övertygelse är att detta leder till ett attraktivare företag för både medarbetare, kunder och leverantörer.





Vi arbetar för att minska vår negativa miljöpåverkan genom att vara medvetna om vår egen miljöpåverkan och aktivt premiera leverantörer med ett systematiskt miljöledningsarbete för att på så sätt bidra till en utveckling som är långsiktigt hållbar i alla led.

Som återförsäljare av tjänster och produkter inom IT-området strävar vi efter att välja miljöanpassade inköp och verka för att det ska finnas miljöanpassade alternativ inom alla våra produktavsnitt. Vi arbetar också för att utveckla och sälja lösningar som minskar våra kunders påverkan på miljön.

Vi tar också ett aktivt ansvar för att skapa opinion och medvetandegöra vår omvärld om vikten av att ta miljöfrågor på allvar och att alla behöver bidra till det globala miljöarbetet. Detta gör vi genom att lyfta fram miljöbudskapet i vår marknadsföring, ta aktiv ställning för miljövänliga alternativ och kommunicera detta till kunder, leverantörer och andra intressenter.

Vårt miljöarbete kommuniceras kontinuerligt till medarbetare, leverantörer och kunder.

Vi utbildar och involverar alla våra anställda i miljöarbetet.

Vi bedriver vår verksamhet i enlighet med gällande miljölagstiftning och uppnår de miljökrav som fastställs av myndigheter och av företagets övriga identifierade intressenter.

## Social hållbarhet

Vi arbetar med socialt ansvarstagande enligt de sju principer som beskrivs i ISO 2600. Vi använder dessa principer när vi utformar våra regler och riktlinjer för verksamheten och samordnar detta med våra certifierade standarders krav. Inga strategiska beslut får fattas som strider mot dessa grundpelare.

1. Ansvarighet. Vi tar ansvar för den påverkan som vår verksamhet har på samhället, miljön och ekonomin och arbetar systematiskt för att identifiera och eliminera eller minimera de oavsiktliga och oförutsedda effekterna
2. Transparens. Vi kommunicerar omfattningen av vårt ledningssystemarbete och de övergripande policys som vi arbetar efter men också denna hållbarhetsredovisning och vår företagsorganisation.
3. Etiskt uppförande. Vi ska uppträda med gott omdöme med lagens striktaste tolkning som en minimumnivå och företaget egna värdegrund som riktlinje.
4. Respekt för intressenternas intressen. Vi identifierar våra intressenter och analyserar deras krav och behov mot oss samt upprätthåller en god kommunikation om de förändringar som sker både inom och utanför företaget.

5. Respekt för rättsstatens principer. Vi uppfyller alla lagar som vi berörs av och håller oss uppdaterade gällande de förändringar som sker.
6. Respekt för internationella uppförandenormer. Vi respekterar de internationella regler som beskrivs i International Bill of Human Rights och förväntar oss att våra intressenter gör detsamma.
7. Respekt för de mänskliga rättigheterna. Vi kravställer att de mänskliga rättigheterna följs både i den egna verksamheten och i hela tillverkningskedjan i enlighet med ILO:s åtta kärnkonventioner, FN:s barnkonvention, det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet, den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.

## Likabehandling

Hi5s uppsatta likabehandlingsplan är vår dokumentation kring det förebyggande och främjande arbete som bedrivs på företaget för att motverka diskriminering och bidra till en jämlik arbetsplats. Där presenteras resultatet av den undersökning som utförts avseende risker för diskriminering och icke likabehandling. Planen består av sju kapitel där kartläggning, analys, utvärdering och åtgärdsplan redovisas separat för varje område. Planen följs upp regelbundet och resultatet från uppföljningen blir en del av analysunderlaget i kommande års likabehandlingsarbete.

Det är vår övertygelse att mångfald är berikande för arbetsplatsen och vårt övergripande mål är att vi kontinuerligt ska öka vårt kunnande och vår medvetenhet inom området. Vi ska jobba seriöst och systematiskt för att ständigt förbättra såväl arbetsförhållanden och arbetsmetoder som attityder och förhållningssätt. Detta är ett arbete som pågår kontinuerligt, inte bara en gång per år. Hos oss ska samtliga medarbetare ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet.

## Medarbetare

Vi är övertygade om att medarbetarna i vårt företag är vår viktigaste tillgång, och att vi endast genom en väl genomtänkt och tydlig personalpolitik kommer att ha en verksamhet som är långsiktigt hållbar och hälsosam för våra medarbetare och våra kunder. Vår personalpolitik bygger på ett positivt synsätt på medarbetarna. Det ligger i människans natur att vara aktiv, att vilja ta ansvar, att engagera sig och vilja påverka sin livssituation – både på arbetet och fritiden – och att utvecklas och bli uppskattad. Med dessa värderingar som grund anser vi att det finns goda förutsättningar att uppnå målen för vår personalpolitik: Att skapa en god arbetstillfredsställelse och trivsel i arbetet, trygghet i anställningen och framför allt långsiktig utveckling av medarbetarna. Det är ett stort mål, och för att nå detta måste tydliga krav ställas på både medarbetarna



och företaget. Genom en ständig utveckling och uppföljning av kvalitet både vad gäller vårt arbete med våra kunder och internt är vi övertygade om att vi kan skapa den bästa och mest hållbara framtiden för företaget, medarbetarna och kunderna.

Utveckling och konkurrens gör det nödvändigt för oss att upprätthålla en hög effektivitet. Detta innebär att vi ständigt måste vara beredda på att anpassa företagets verksamhet och utveckling till aktuella förhållanden i vår omvärld. Vi vill att information och samråd leder till att samtliga medarbetare får en god kännedom om företaget och dess utveckling och att medarbetarnas synpunkter och förslag aktivt påverkar utvecklingsprocessen. En bra samverkan mellan medarbetarna är av största betydelse för våra möjligheter att leva vidare i en föränderlig värld och för medarbetarnas egen utveckling och tillfredsställelse.

Vi fattar viktiga beslut tillsammans! Detta innebär att vår ledning består av personalen och att vi tillsammans fattar besluten om hur vi ska utveckla vår verksamhet. Formellt beslutande är VD men vi ställer stora krav på oss själva att alltid ha bred förankring i alla viktiga beslut. Våra mål, visioner och affärsplaner utvecklar vi tillsammans, och ledningsgruppens funktion är att säkerställa att dessa mål och visioner omsätts i praktisk handling, samt att följa upp att vi med vårt arbete håller rätt kurs mot målet.

## Arbetsmiljöpolicy

För oss på Hi5 är en god arbetsmiljö mycket viktig och ett prioriterat område där vi löpande ska analysera arbetsmiljön för att förbättra den. VD är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och för att följa upp beslutade arbetsmiljöåtgärder.

På Hi5 är vi övertygade om att medarbetarna är företagets viktigaste tillgång. Endast genom en väl genomtänkt och tydlig personalpolitik kommer Hi5 att ha en verksamhet som är långsiktigt hållbar och hälsosam för alla medarbetare och övriga intressenter. Hi5s personalpolitik bygger på samråd och ett positivt synsätt på medarbetarna då vi tror att det ligger i människans natur att, både på arbetet och fritiden, vara aktiv, att vilja ta ansvar, att engagera sig och att vilja påverka sin livssituation för att utvecklas och bli uppskattad. Med dessa värderingar som grund anser vi att det finns goda förutsättningar att skapa en god arbetstillfredsställelse, trivsel i arbetet, trygghet i anställningen och framför allt en långsiktig utveckling av medarbetarna.

Hi5s arbetsmiljöarbete kan delas upp i tre delar: Den *fysiska arbetsmiljön* där vi arbetar för att skapa en god och säker fysisk arbetsmiljö med riktlinjer och rutiner som förhindrar arbetsskador och tillbud men även underlättar arbetet med ergonomi och arbetsmiljö ronder. Den *psykosociala arbetsmiljön* där vi arbetar för medarbetarnas välbefinnande och vidtar åtgärder som underlättar för var och en att utföra arbetet på

bästa sätt. Öppenhet, delaktighet och en god kamratanda är grundförutsättningar i detta arbete, där vi aktivt främjar friskvård, förebygger ohälsosam stress, motverkar diskriminering och främjar en jämlik arbetsplats. Den *organisatoriska arbetsmiljön* där vi eftersträvar att arbetet inte ska påverka privatlivet negativt och att chefer och medarbetare ska vara kunniga i det förebyggande arbetet för en frisk och trygg arbetsplats. I detta ingår också att vi endast i undantagsfall förlägger arbete till obekväma tider på dygnet, och att övertidsarbete ska ske med restriktivitet.

Alla arbetsuppgifter skall utföras enligt gällande lagar, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt interna arbetsmiljöföreskrifter. Utöver företagets övergripande ansvar i arbetsmiljöfrågor skall varje anställd i det dagliga arbetet visa ett personligt ansvar för hälsa och miljö. Det är varje medarbetares ansvar att inte bara följa instruktioner och rutiner utan också vara uppmärksam på och genast rapportera eventuella risker och hot mot en god arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i enlighet med ISO 45001.

## Ekonomisk hållbarhet

Ekonomisk hållbarhet i form av en stabil tillväxt för bolaget både omsättningsmässigt och resultatmässigt är en grund för att våra medarbetare ska ha en trygg arbetsplats som tillvaratar medarbetarens behov på bästa möjliga sätt. Genom att vara en arbetsplats som attraherar individer med en hög kompetens kan Hi5 fortsätta att utvecklas och bidra till samhället ekonomiskt och som opinionsbildare inom hållbarhet till sina intressenter.

Hi5 nöjer sig inte med att främja ekonomisk hållbarhet på sin hemmamarknad. För oss är det lika viktigt att de produkter som vi säljer produceras under arbetsvillkor som minst motsvarar de grundläggande mänskliga rättigheterna enligt FNs deklaration där anställda i tillverknings- och distributionsled har rätt till en skälig lön, rimliga arbetstider, socialförsäkringsskydd och rätten att organisera sig fackligt utan negativa konsekvenser. För att tillgodose det bygger vi partnerskap med utvalda tillverkare och leverantörer som genom sin storlek är lagstadgat tvingade att driva ett arbete med revisioner på plats i tillverkningsländerna och även har en stor möjlighet att påverka missförhållanden i en positiv riktning.

5 High Innovations AB strävar efter att vara en långsiktigt hållbar arbetsgivare i alla led.

## Intressenter

Hi5 arbetar i nära samarbete med sina intressenter för att på ett bra sätt kommunicera verksamhetens strategier för positiv påverkan på miljö och samhälle. Vi vill genom dialog komma med förslag på åtgärder och alternativ till tänkta investeringar som främjar hållbarhet ur ett livscykelperspektiv, från tillverkning via transporter, nyttjande, livslängd, återtag till slutlig återvinning och destruktion. Hi5 är även intresserade av att få ta del av intressenternas förslag till förbättringar och underlättar för enkla kontaktvägar in till företaget. Vi vill använda dessa förslag för att skapa bättre beslutsunderlag, bättre omvärldsförståelse samt tillvarata de risker, möjligheter och innovationer som kan uppenbaras.

## Våra intressenters krav på hållbarhet

Våra intressenter delas in i 20 olika grupper där vi ser behov att analysera de särskilda behov och krav som de har på oss ur miljö-, arbetsmiljö-, kvalitet- och informationssäkerhetsperspektiv. Vi följer upp kraven genom dialoger, avtalsavstämningar, förhandlingar, utbildningsinsatser, frågeformulär och lagefterlevnad. Genom att väl tillgodose våra intressenters krav får vi ytterligare vägledning i var våra insatser har den största verkan.

## Krav på leverantörernas hållbarhetsarbete

Inför avtalstecknande med strategiska leverantörer ställer Hi5 tydliga krav på sociala, miljömässiga och ekonomiskt hållbara arbetsförhållande för all personal och i alla led av tillverkningen. Åtagandet beskrivs i den skriftliga leverantörsöverenskommelsen som leverantören får signera som ett bevis att de läst och godkänt den Code Of Conduct som Hi5 tillhandahållit eller den som leverantören själv arbetat fram och bedöms minst motsvara Hi5s krav.

## Uppförandekod för Hi5s leverantörer

### Mänskliga rättigheter och villkor

Våra leverantörer (avtalspartners) ska respektera, stödja och skydda grundläggande mänskliga rättigheter, enligt FN:s definition, både på arbetsplatsen och i hela sin affärsverksamhet. Alla anställda ska behandlas väl, med värdighet och respekt.

### Grundläggande principer

Leverantören skall ha rutiner för att säkerställa att produkter som levereras under avtalsperioden vara framställda under förhållanden som är förenliga med:

- ILO:s åtta kärnkonventioner nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 och 182
- FN:s barnkonvention, artikel 32
- Det arbetarskydd och den arbetsmiljölagstiftning som gäller i tillverkningslandet
- Den arbetsrätt, inklusive lagstiftning om minimilön, och det socialförsäkringsskydd som gäller i tillverkningslandet.

## **Nationell lagstiftning**

Lagstiftningen i de länder där leverantören är verksam ska efterlevas och utgör alltid en miniminivå för de anställdas villkor.

## **Barnarbete och unga arbetstagare (ILO 138 och 182)**

Barnarbete, enligt definitionen i ILO-konventionen, får inte förekomma.

## **Ingen förekomst av tvångsarbete (ILO 29 och 105)**

Att utnyttja någon i form av tvångs- eller straffarbete accepteras inte.

## **Ingen förekomst av diskriminering (ILO 100 och 111)**

Diskriminering på grundval av etnisk tillhörighet, kön, religion, socialt ursprung, handikapp, politiska åsikter eller sexuell orientering får inte förekomma.

## **Föreningsfrihet och organisationsrätt (ILO 87 och 98)**

Anställda ska ha rätt att organisera sig fackligt utan negativa konsekvenser. I länder där föreningsrätten är begränsad eller under utveckling, ska leverantören medverka till att anställda får möta företagsledningen för att diskutera löne- och arbetsvillkor utan negativa konsekvenser.

## **Löner och arbetstider**

Lön ska betalas direkt till den anställde på överenskommen tid och till fullö. Den nationellt lagstadgade minimilönen är lägsta accepterad lönenivå. Veckoarbetstiden får inte överstiga den lagliga gränsen och övertid ska vara betald.

## Miljö

Företaget ska ha målsättningar och arbetssätt för att kontrollera, övervaka och förbättra sin miljöprestanda. Detta kan exempelvis omfatta att minska såväl sin energi- och resursförbrukning som sitt avfall och utsläpp till mark, atmosfär och vatten. Kemikalier ska hanteras på ett för människan och naturen säkert sätt. Vidare måste leverantören skaffa och upprätthålla alla nödvändiga tillstånd och licenser och efterleva verksamhets- och rapporteringskrav enligt dessa.

## Affärsetik

Vi förväntar oss att leverantören bedriver sin verksamhet i enlighet med gällande lagstiftning samt följer internationellt överenskomna affärsetiska regler. Våra leverantörer ska i alla fall arbeta mot korruption i alla former inklusive mutor, utpressning och förskingring. Vidare får inte våra leverantörer i syfte att vinna egna fördelar på oriktiga grunder medverka i karteller.

## Hälsa och säkerhet

Arbetsmiljön ska hålla en nivå som överensstämmer med internationella riktlinjer. Anställda ska informeras om de eventuella hälsorisker som arbetet kan medföra. Alla anställda ska ha tillgång till och använda relevant skyddsutrustning.

## Leverantörernas hållbarhetsredovisningar

Eftersom Hi5 bygger sin inköpstrategi på samarbete med starka partners som bedriver ett systematiskt hållbarhetsarbete följer vi de hållbarhetsredovisningar som de publicerar. Vi använder dessa som referensmaterial i våra kontakter med distributörer och kunder för att försäkra oss om att det sköter de åtaganden som de tagit på sig genom vår gemensamma leverantörsöverenskommelse. För vidare information om de pågående förbättringsarbetena i de specifika tillverkarnas produktion, distribution och återvinning hänvisar vi till nedanstående länkar till våra största partners inom tillverkning.

[Dell Corporate Social Responsibility Report](#)

[HP Enterprice Corporate Social Responsibility Report](#)

[HP Corporate Social Responsibility Report](#)

[Lenovo Corporate Social Responsibility Report](#)

[Fujitsu Corporate Social Responsibility Report](#)





[Toshiba Corporate Social Responsibility Report](#)

[Apple Corporate Social Responsibility Report](#)

[Samsung Corporate Social Responsibility Report](#)

[VMWare Corporate Social Responsibility Report](#)