

Hållbarhetsrapport 2019

Axiell Group AB



Arbetet med hållbarhetsfrågor inom såväl de interna rutinerna som inom ramen för de lösningar och processer som direkt påverkar kundernas verksamhet utgör ett viktigt fokusområde för bolagets alla medarbetare. Detta arbete, som tagit starka intryck av den plattform *ISO 14001* erbjuder, har också en naturlig koppling till aktuell policy för kvalitetsarbetet, vars första upplaga trädde i kraft den 1 januari 2014. Tillsammans utgör uppgifterna en helt nödvändig betingelse för att kunna vidmakthålla och utveckla företagets ledande position på marknaden.

Denna grundinställning till hållbarhetsarbetets betydelse skall prägla varje nivå och avdelning inom företaget och det åligger således varje bolag, resultatenhet eller motsvarande att ta fram och underhålla rutiner och relevanta gränsvärden eller resultatindikatorer, som tillsammans ger de önskade effekterna.

Arbetet med hållbarhet inom Axiell Group utgår ifrån de övergripande riktlinjer företagets styrelse och ledningsgrupp fastställt och bevakar efterlevnaden av. Ledningsgruppen skall årligen verkställa en översyn av hållbarhetsarbetets funktion och effektivitet och utan dröjsmål tillhandahålla resurser för och vidta de korrigerande åtgärder som kan komma att behövas, inklusive en uppdatering av detta dokument i anslutning till företagets årsredovisning.

Nedanstående skall ses som en komprimerad belysning av hållbarhetsperspektivet på några av de viktigaste åtagandena eller processerna som, väl hanterade, utgör en tvingande förutsättning för en riktigt god och förtroendefull relation mellan Kund och Leverantör.

Organisatoriskt står, enligt ovanstående, hållbarhetsarbetet vid Axiell Group på två ben; en del av förutsättningarna etableras på koncernnivå och övrigt hanteras lokalt och inom ramen för de respektive bolagens egna resurser och strukturer.

Som huvudansvarig inom ledningsgruppen fungerar VD Joel Sommerfeldt. För att utveckla och stärka engagemanget, både på kort och lång sikt, äger han rätt att i nödvändig omfattning stödja såväl sina egna medarbetare som kollegerna i ledningsgruppen.

Företaget och affärsmodellen

Axiell is the most innovative, reliable partner for archives, libraries and museums, schools and authorities globally in their mission to build the inclusive knowledge society [Axiells vision]

Affärsområdet *Public Libraries* levererar nyckelfärdiga IT-lösningar och tjänster i Norden och Europa. Fokus är att lösgöra tid för bibliotekspersonal med ett fokus på slutanvändaren, invånaren, för att säkra bibliotekens roll i bevarandet och utvecklingen av samhällets utbildnings- och utvecklingskraft. Detta uppnås genom att stärka bibliotekens roll som mötesplats, digitalt och fysiskt, för en utveckling av läsandet, det livslånga lärandet, den kreativa och den demokratiska medborgaren, idag och imorgon.

Sektorn *Education* som ingår i affärsområdet *Public Libraries* levererar molnbaserade lösningar till skolor i Norden. Vi är övertygade om att litteratur och tillgång till digitala redskap öppnar upp nya världar och breddar individens medvetande. Skolbibliotek förtjänar en stark position i skolans värld. Våra lösningar och tjänster stödjer arbetet med skolans mål för elever och skolklasser.

Affärsområdet *Archives, Libraries & Museums (ALM)* är den ledande leverantören av IT-lösningar och tjänster för arkiv och museer globalt. Våra kunder har tillgång till tjänster för bevarande av det kulturella arvet och som stödjer arbetet med demokrati, kultur och utbildning. Vi skapar teknologi som hanterar och presenterar vårt kulturarv och som stödjer forskningens behov av strukturerad och tillgänglig information.

Affärsområdet *Media* bygger i Norden en kanal för distribution av elektroniska medier inklusive e-böcker i en digital värld. I ett digitalt samhälle tar vi ansvar för att elektroniska media skall kunna förmedlas via vår plattform som stödjer kommunikationen och förmedlingen mellan förlag och bibliotek, förlag och säljkanaler och därmed läsarna.

Värderingar

Respekt – vi respekterar och tar ansvar för våra kunder och varandra på ett öppet och ärligt sätt.

Teamwork – vi tror på att dela kunskaper med varandra och våra kunder. Dialog och ett öppet sinne engagerar och motiverar både gruppmedlemmar och kunder.

Innovation – vi strävar efter att befinna oss i framkanten och sträva efter att hitta kreativa lösningar. Vi främjar en kreativ och transparent arbetsmiljö för att uppmuntra innovativa idéer.

Hängivelse – vi går den extra milen för våra kunder och medarbetare. Vi arbetar nära våra kunder för att förstå deras behov och utmaningar så att vi kan möta både dagens och framtidens krav. Vi lyssnar och anpassar oss.

Glädje och framgång – utan glädje i vad vi gör kommer vi inte lyckas. Vi uppmuntrar den positiva atmosfären där vi kan njuta av våra medarbetares och kunders framgångar.

Miljö

Policy

Vi ska i vår verksamhet, och i linje med vår affärsidé, aktivt arbeta för att värna om miljön. Följande sammanfattar den strävan vi har för att verka på ett så hållbart sätt som möjligt.

Det externa miljöarbetet

Omtanken om miljön och medvetenheten om att vi kan bidra till ett mer hållbart samhälle är viktigt för oss och de aktiviteter som vi bedriver.

Vi är verksamma i en bransch där vi kan bidra genom att ta fram produkter och tjänster som på det ena eller andra sättet bidrar till att underlätta arbetet med att hushålla med våra gemensamma resurser. Det kan handla om att skapa tekniska tillämpningar som syftar till att minska transporter och att ge distansutbildningar.

Det är därför viktigt att vi är medvetna om att vi kan bidra till en sådan positiv utveckling. Detta formuleras i första punkten i vår miljöpolicy.

- ✓ Vi strävar efter att utifrån våra kunders behov ta fram produkter och tjänster som kan bidra till ett hållbart utnyttjande av våra gemensamma resurser.



Axiell har tagit fram det första folkbibliotekssystemet för marknaden, Quria, som kan köras helt molnbaserat i en tjänst för samtliga kunder. Skolbibliotekssystemet WeLib är en liknande konstruktion. Detta minskar fotavtrycket, påverkan på miljön. Samtliga Axiells system kan tillgängliggöras i en molnmiljö för de kunder som så önskar.

Det interna miljöarbetet

Det är också viktigt att vi känner till och är medvetna om den egna verksamhetens påverkan på miljön. Vilka aktiviteter inom företaget påverkar miljön och vilken omfattning har denna påverkan. Detta är också formulerat i miljöpolicyen.

- ✓ I vårt interna arbete hushåller vi med våra materiella resurser och strävar efter minskad energiförbrukning.

Miljölagar och miljömål

En tredje del som är viktigt i miljöpolicyen är att vi är medvetna om de miljölagar som vi har att rätta oss efter och de nationella miljömålen som vi alltid ska ha som en grund för vårt miljöarbete. Detta formuleras i miljöpolicyen.

- ✓ Vårt miljöarbete utformas i enlighet med de lagar och riktlinjer samhället satt upp.

För att vi ska kunna ha kunskap om vilka lagar som gäller för vår verksamhet har vi samlat miljölagarna i ett gemensamt dokument som på ett överskådligt sätt anger vilka lagar som berör oss.

Efterlevnad och uppföljning

För att säkerställa att vår miljöpolicy efterlevs och att våra målsättningar uppnås behöver miljöarbetet kontinuerligt granskas. Detta är den sista punkten i vår miljöpolicy.

- ✓ Vi har ett systematiskt miljöarbete inom Axiell där vi genomför kontinuerliga förbättringar och översyn av processer, rutiner och medvetenhet kring miljöfrågor.

Riskhantering

Analys av de risker som föreligger sker regelbundet. Avsikten är att fortlöpande identifiera och verkställa de korrigerande åtgärder som behövs.

Sociala förhållanden och personal

Policy

Grundläggande för bolagets personalpolicy är att vi betraktar organisationen som ett kunskapsföretag och att de anställdas kompetens och arbetsinsats därför är avgörande för att företagets mål och visioner skall kunna uppnås. Vi vill ge var och en möjlighet att utvecklas för att efter hand kunna ta sig an mer ansvarsfulla och kvalificerade uppgifter.

Det viktigaste lärandet sker i det dagliga arbetet men vi ska också erbjuda möjlighet till fortbildning och kompetensutveckling. De anställdas egna initiativ och insatser är av stor betydelse.



Det är den närmaste chefen som ansvarar för att medarbetarnas utvecklingsmöjligheter tas tillvara och att kompetensutveckling sker utifrån medarbetarnas och företagets behov. Delegering av ansvar och uppgifter är ett viktigt inslag i utvecklingsarbetet. Cheferna har ansvaret för att sådan delegering sker.

Axiell är ett företag som främjar mångfald och jämställdhet. Mångfald innebär att erkänna, respektera och värdesätta människors olika möjlighet att bidra och se den fulla potentialen genom att aktivt arbeta för en inkluderande miljö för alla anställda. Jämställdhet är att säkra att individer eller grupper bemöts rättvist och på lika villkor, oavsett etnisk tillhörighet, kön, religion, sexuell läggning eller fysiska förutsättningar.

Företaget består av tjänstemän och omfattas i Sverige av kollektivavtalet mellan Unionen, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna och IT & Telekom-företagen inom Omega. Kollektivavtalet omfattar även den som inte är medlem i någon facklig organisation. Så långt det är praktiskt möjligt och med hänsyn till lokala förhållanden och regelverk skall motsvarande åtaganden etableras inom alla våra övriga kontor, runt om i världen.

Jämställdhet

Arbetet för jämställdhet förtjänar ytterligare belysning. Förekommande förbud mot diskriminering vid rekrytering, befordran, lönesättning, ledning och fördelning av arbetet mm innebär att alla anställda har ett ansvar för att motverka diskriminering. Ett särskilt ansvar vilar på chefer som har underställd personal. Till dessa chefer skall också eventuell förekomst av diskriminering rapporteras.

Alla medarbetare, oavsett kön, har samma förutsättningar för de olika arbetsuppgifterna som finns på företaget. Som en följd av detta skall personer av båda könen behandlas lika, både vid intern- och externrekryteringar.

Jämställdhet skall också råda i samband med t ex personalutveckling och lönesättning. All bedömning i sammanhanget skall enbart ske utifrån sakliga och könsneutrala omständigheter som har med kompetens och lämplighet att göra.

Företaget strävar efter att ha en så jämn könsfördelning som möjligt på olika typer av arbetsuppgifter. Alla anställda har rätt att behandlas med respekt och med hänsyn till var och ens rättmätiga krav på integritet, oavsett kön eller andra olikheter. Trakasserier tolereras inte.

Alla anställda har ett ansvar för att företagets jämställdhetspolicy följs. För tillsynen av att policyn följs ansvarar alla som har ett personalsvar.

Chefer och medarbetare uppmanas att löpande vara observanta på eventuella sexuella trakasserier på företaget. Sådana får inte förekomma. Skyddsombudet, den facklige företrädaren eller motsvarande har också en viktig roll i detta arbete.

Åtgärder behöver vidtas för att främja en jämnare könsfördelning vid både intern och extern rekrytering. Alla rekryteringsärenden skall därför gå via HR-funktionen. HR utför-



mar annonserna och är med i urvalsprocessen för att särskilt verka för att målet om en jämn könsfördelning uppnås. Så långt det är möjligt skall det underrepresenterade könet inom respektive yrkesområde ha företräde vid rekrytering.

HR-chef ansvarar för att konstaterade osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättas till vid kommande lönerevisioner.

Enklare åtgärder för ökad jämställdhet mellan män och kvinnor skall genomföras omedelbart. Mer omfattande åtgärder läggs in i jämställdhetsplan.

Arbetsmiljö

Företaget har som övergripande mål att skapa en god arbetsmiljö för alla anställda. Risker för ohälsa i såväl fysiskt som psykiskt avseende skall förebyggas. En strävan är att alla, oavsett arbetsuppgifter, skall ges möjlighet till både inflytande och utveckling samt till samarbete och sociala kontakter.

Företaget har naturligtvis det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på företaget. Men varje anställd har också ett ansvar att verka för och bidra till en bra arbetsmiljö och ett gott företagsklimat.

Arbetsmiljöarbetet skall dels bedrivas som en naturlig del i det dagliga arbetet, dels som ett systematiskt arbete där vi gör regelbundna undersökningar av arbetsmiljön samt genomför och följer upp beslutade åtgärder. Vd har ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet inom sitt affärsområde. Arbetet omfattar alla fysiska, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Förekommade regelverk för att förebygga kränkande särbehandling av enskilda medarbetare utgör en viktig plattform för vårt personalarbete. Bestämmelserna ligger till grund för hur vi som arbetskamrater skall bete oss gentemot varandra.

Vår strävan är att vi skall ha ett arbetsklimat som präglas av en positiv människosyn och ömsesidig respekt vid sidan av arbetsglädje, trivsel och gemenskap. Ingen skall behöva känna sig trakasserad eller utsatt för mobbning av någon på arbetsplatsen.

Den som ändå upptäcker tendenser till trakasserier eller mobbning bör därför i första hand själv försöka ingripa genom att tala med den eller de som handlar fel. Om detta inte hjälper skall den närmaste chefen informeras. Chefen är då ansvarig för att lämpliga åtgärder vidtas.

Anställda som själva anser sig bli trakasserade kan vända sig till sin närmaste chef. Det står givetvis också medarbetarna fritt att vända sig till skyddsombud eller annan facklig företrädare, om sådan finns, som i så fall skall informera den närmaste chefen och HR-ansvarig.

HR-funktionens uppgift och ansvar är att vara rådgivande och följa upp de åtgärder som behöver vidtas för att problemen skall kunna lösas.

Resultat och uppföljning



En betydelsefull del av personalarbetet har de medarbetarundersökningar som genomförts varit. Den senaste medarbetarundersökningen (2019) fokuserade på ledarskap samt medarbetarengagemang. Övergripande resultat ledde till ett behov av särskilt fokus på kompetensutveckling, ett arbete som påbörjats under 2019 inom hela Axiell. Under tredje kvartalet 2020 kommer en ny undersökning att genomföras.

Respekt för mänskliga rättigheter

Axiell Group builds technology that fosters enlightenment, equality, the right to education, cultural heritage and preservation, and information sharing. We believe we have a greater cause. We are more relevant than ever – Joel Sommerfeldt, verkställande direktör

Förenta Nationernas 17 mål för en hållbarare värld utgör en utmärkt referensram för alla verksamheter. Axiell samverkar tillsammans med våra kunder inom områden som på många vis innefattas i dessa mål.

Museers och arkivs verksamhet ger en förståelse för historien i alla dess schatteringar och kan visa på en möjlig framtid. Förutom att rikta sig till fysiska och virtuella besökare stöttar de dessutom utbildningsinstitutioner på alla nivåer inom samhället. Museer, arkiv, och utbildningsinstitutioners bibliotek utgör tillsammans med folkbibliotek en plattform för människors livslånga lärande. Folkbiblioteken arbetar dessutom med läsfrämjande, med den kreativa och den demokratiska medborgaren.

Att Axiells lösningar kan användas lokalt och inkluderande stärker kulturen, den lokala samverkan och utvecklingen. De lokala kulturinstitutionerna stödjer människors förankring historiskt och i sin samtid och deras möjligheter att verka för förändring. Axiells tjänster är strategiskt lokalt orienterade samtidigt som metadata och integrationsgränssnitt är byggda för ett regionalt, nationellt och globalt informationsutbyte.

Tillsammans har kultur- och utbildningsväsendet en ytterligt avgörande roll att spela i ett ständigt pågående arbete för ett utvecklat, jämlikt samhälle där det kulturella kapitalet genom ett inkluderande arbete, inte minst digitalt, i en högre grad än förut kan fördelas till alla och envar.

Axiells affärsverksamhet är beroende av starka kultur- och utbildningsinstitutioner. Genom att i samverkan med dessa verksamheter leverera tjänster som förankrar, stärker och utvecklar är Axiell med och skapar samhällsnytta utöver företagets arbetstillfällen och tillväxt.

Nedan några av de delmål och aktioner i de 17 målen som är tillämpliga på de verksamheter som Axiell stöder.

4.7 Senast 2030 säkerställa att alla studerande får de kunskaper och färdigheter som behövs för att främja en hållbar utveckling, bland annat genom utbildning för hållbar utveckling och hållbara livsstilar, mänskliga rättigheter, jämställdhet, främjande

av en kultur av fred, icke-våld och globalt medborgarskap samt värdesättande av kulturell mångfald och kulturens bidrag till hållbar utveckling.

5.b Öka användningen av gynnsam teknik, i synnerhet informations- och kommunikationsteknik, för att främja kvinnors egenmakt.

5.5 Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

7.a Till 2030 stärka det internationella samarbetet för att underlätta tillgång till forskning och teknik inom ren energi, inklusive förnybar energi, energieffektivitet samt avancerad och renare fossilbränslebaserad teknik, samt främja investeringar i energinfrastruktur och ren energiteknik.

8.3 Främja utvecklingsinriktad politik som stödjer produktiv verksamhet, skapande av anständiga arbetstillfällen, företagande, kreativitet och innovation samt uppmuntra att mikroföretag liksom små och medelstora företag växer och blir en del av den formella ekonomin, bland annat genom tillgång till finansiella tjänster.

8.6 Till 2020 väsentligt minska den andel ungdomar som varken arbetar eller studerar.

9.1 Bygga ut tillförlitlig, hållbar och motståndskraftig infrastruktur av hög kvalitet, inklusive regional och gränsöverskridande infrastruktur, för att stödja ekonomisk utveckling och människors välbefinnande, med fokus på ekonomiskt överkomlig och rättvis tillgång för alla.

10.2 Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.

10.3 Säkerställa lika möjligheter och minska förekomsten av ojämlika utfall, bland annat genom att avskaffa diskriminerande lagstiftning, politik och praxis och främja lagstiftning, politik och åtgärder av lämpligt slag i detta hänseende.

11.4 Stärka insatserna för att skydda och trygga världens kultur- och naturarv.

12.8 Senast 2030 säkerställa att människor överallt har den information och medvetenhet som behövs för en hållbar utveckling och livsstilar i harmoni med naturen.

13.3 Förbättra utbildningen, medvetenheten och den mänskliga och institutionella kapaciteten vad gäller begränsning av klimatförändringarna, klimatanpassning, begränsning av klimatförändringarnas konsekvenser samt tidig varning.

16.7 Säkerställa ett lyhört, inkluderande, deltagandebaserat och representativt beslutsfattande på alla nivåer.

16.10 Säkerställa allmän tillgång till information och skydda grundläggande friheter, i enlighet med nationell lagstiftning och internationella avtal.

17.17 Uppmuntra och främja effektiva offentliga och offentlig-privata partnerskap samt partnerskap inom det civila samhället vilka bygger på erfarenheterna från andra partnerskap och deras finansieringsstrategier.

Motverkande av korruption

Någon fristående policy mot korruption har ännu ej upprättats inom företaget. Huvudanledningen till det är att verksamheten hittills i *mycket* liten utsträckning utsatts för några utmaningar. Dock omfattas alla bolag av självklara restriktioner i anslutning till representation av olika slag. Vår representation ska utgå från gott omdöme om vad som är rimligt och skäligt i varje situation. Det gäller såväl den externa som den interna representationen. Avsikten med representationen ska ha ett klart samband med den verksamhet som bedrivs, både i fråga om ändamålet med representationen samt tidpunkten för den. Representation är tillåten endast i anslutning till vår ordinarie verksamhet. Den skall vara motiverad av verksamheten och vara av rimlig omfattning.

Riskerna för korruption inför bolagets framtida utveckling får bedömas som små men det åligger alla verksamhetsansvariga att noggrant bevaka behovet av ett mer fördjupat regelverk på området, särskilt i samband med eventuella förvärv.

Rapporten hänvisar till ett antal policydokument, vilka samlas i en mapp tillsammans med årets hållbarhetsrapport.