

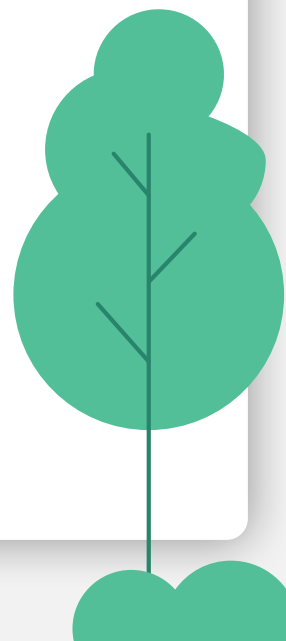
S U S T A I N A B I L I T Y 2 0 1 8 / 2 0 1 9

STRATSYS HÅLLBARHETS- REDOVISNING



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Det här är Stratsys.....	3
Året i korthet	4
Socialt	
Miljö och klimat	
Hållbarhetsprodukt	
VD har ordet	5
Hur vi skapar värde	6
Stratsys i siffror	
Vår hållbarhetsstrategi & organisation.....	6
1-1-1 – ett hållbart program	
Org. av Hållbarhetsteamet	7
Intressenter & väsentlighetsanalys.....	8
Hållbarhetsrisker – hur vi vill arbeta.....	9
Globala målen – hur kan vi utvecklas & bidra....	10
Samarbeten till förmån för nyanlända.....	11
Vi på Stratsys	12
Ett inkluderande Stratsys	
Med siktet på utveckling	
Kontinuerlig dialog	
Övergripande input	
En hälsosam arbetsplats	
Vi medarbetare i siffror	
Kompetensutveckling	
Miljö & klimat	16
Hållbara kontor & konferenser	
Konferenser med hållbara ambitioner	
Minskat resande – mer digitalt	
Hur ser vårt resande ut	
Med siktet på utveckling	17
Stratsys plattform	18



DET HÄR ÄR STRATSYS

Stratsys är ett molnbaserat verktyg för effektiv strategisk planering. Smidigt och enkelt, precis som arbetslivet borde vara. Innan Stratsys kom in i bilden arbetade flera av våra kunder i silos, alla enheter gjorde på sitt eget sätt och man saknade ett helhetsgrepp. Viktiga uppgifter glömdes bort och timmar (ibland dagar) gick åt till att söka efter information och ta fram rapporter. Idag hjälper våra digitala verktyg hundratusentals människor att effektivisera sina arbetsliv, så att de får mer tid över till annat. Vår dynamiska plattform är ryggraden i åtskilliga verksamheters strategiska planering, en lägereld som samlar och engagerar medarbetare kring samma mål.

Det som en gång var en dröm om att hjälpa organisationer att få mer tid till sitt övergripande syfte är nu en global vision utan slut. Våra fantastiska medarbetare arbetar varje dag för att förenkla våra kunders arbetsliv – **och vi ger inte upp förrän vi har lyckats.** Stratsys har ett stort engagemang i hållbarhetsfrågor och har som ambition att vara en förebild för hur företag kan engagera sig i samhället och för miljön.



ÅRET I KORTHET

2019 har varit ett händelserikt år på flera plan för oss och vårt hållbarhetsarbete har tagit ytterligare ett steg mot ett mer hållbart Stratsys.

Detta är vår första hållbarhetsredovisning och vi ser den som ett startskott för vårt hållbarhetsarbete – härifrån ska det bara bli ännu bättre.

Vi har stora ambitioner om att vara ett föredöme när det kommer till just hållbarhetsarbete och är redan nu stolta över de förändringar vi lyckats åstadkomma under årets resa. Som ett företag som erbjuder molntjänster har vi en begränsad klimatpåverkan, men det finns ändå viktiga delar att arbeta med för att minska vårt klimatavtryck.

Utifrån ett samhällsperspektiv ser vi att vi har en viktig roll, såväl innanför kontorens väggar som utanför, där vi ska ta hand om våra medarbetare och samtidigt bidra till samhällsbygget runt omkring oss. Vi är en del av helheten!

Vi har valt att fokusera på de områden där vi har störst inverkan:

- 1. Resandet** – vi ska minska det och arbeta mer digitalt
- 2. Vårt sociala ansvar i samhället** – internt är det våra medarbetare och externt har vi valt att fokusera på nyanlända
- 3. Hållbarhetsprodukter** – vi kan med våra produkter och tjänster stötta andra att bli mer hållbara

Så vad har vi gjort under året för att nå våra hållbarhetsambitioner?

SOCIALT

Hälsofokus:

- Stratsys IF har spelat i Korpens fotbollserie och deltagit i flera lopp, som Lidingöloppet, Stafettvasan, Våruset och Colour Run
- Vi har slagit ett slag för daglig motion med initiativet We+

- Höjt friskvårdsbidraget för att främja rörelse och motion

Mångfaldsarbete med fokus på nyanlända:

- Vi har anställt vår kontorsansvariga på Stockholmskontoret genom Jobbentrén. Ett företag som arbetar för att få ut nyanlända talanger i riktiga jobb.
- Under hösten 2018 och våren 2019 bjöd vi in till tre tillfällen av Yrkesdörrens nätverksluncher i Göteborg och Stockholm, med syfte att vidga nyanländas nätverk
- Under våren 2019 initierade vi två nya samarbeten med organisationer som jobbar med mentorskapsprogram. Vi genomförde ett program med Right To Play under tre månader, vilket resulterade i att alla sju ungdomar efter programmets slut hade ett sommarjobb. Programmet med Nema problema pågår under åtta månader och avslutas i december.

MILJÖ OCH KLIMAT

- Genomfört kartläggning av vårt resande
- Skapat förutsättningar för bättre digitala möten. Vi har bland annat webbmötestävlingar för att öka antalet digitala möten, både internt och med kunder.
- Deltagit i Breakit Impact Challenge som innebar fem veckors utmaningar inom följande områden: klimatsmart resande, klimatsmarta kontor och konferenser, leverantörskedjan, hållbar affärsmodell och klimatkompensation.
- Deedster Challenge – vi engagerar våra medarbetare i en klimattävling mot andra bolag för att bygga vidare på en hållbar kultur och öka kunskapen i dessa frågor.
- Avfallssortering och återvinning på våra kontor
- Gått över till vegetariskt som standardval på våra konferenser

HÅLLBARHETSPRODUKT

- Utvecklat en produkt för kommuner och regioners strategiska arbete med [Agenda 2030](#)
- Anpassat en publiceringstjänst för organisationers presentation av deras arbete utifrån de globala målen. Något som vi valt som ett komplement till vår hållbarhetsredovisning [och som finns tillgängligt här.](#)

NÅGRA KORTA ORD FRÅN VÅR VD



Vårt 2018/2019 var ännu ett spännande år i tillväxtresan för Stratsys. Vi har nu 533 kunder som finns utspridda över 102 länder, med hela 170,000 användare. Vi har växt med 28 fler medarbetare jämfört med förra året och är nu 163 anställda.

Ett omställningsarbete har påbörjats där vi ökar vår digitala närvaro för både våra kunder och för andra intressenter. Tillgänglighet, relevans och enkelhet står i fokus. Det ska helt enkelt bli mer simplicity att vara kund hos Stratsys. Stratsys har funnits i snart 20 år och vi har under åren byggt en stark kultur som vi är glada och stolta över. I vår årliga undersökning med Great Place To Work svarade 97% att Stratsys är en mycket bra arbetsplats.

Från och med i år har vi även en hållbarhetschef på plats och vi har höjt våra ambitioner för hållbarhetsarbetet, med fokus på såväl vår egen påverkan som med våra produkter som ska stötta våra kunder i deras hållbarhetsarbete. Det är mycket som hänt under året och jag hoppas att du ska tycka det är intressant läsning här i rapporten och såklart i vår nya digitala version som utgår från våra prioriterade globala mål.

Det här är vår första hållbarhetsrapport och får ses som en baslinje för vårt hållbarhetsarbete framåt. Vi känner att det här är en bra början, men det viktigaste arbetet ligger framför oss. Det är de initiativen, projekten och förändringarna som kommer vara avgörande för hur vårt hållbarhetsarbete når de mål vi har ambitioner om att nå.

"Med engagerade medarbetare, vår Stratsyskultur och en tydlig riktning framåt så ska det bli en spännande resa att arbeta vidare mot våra uppsatta hållbarhetsmål."

Henrik Lepasoon
VD, Stratsys

HUR VI SKAPAR VÄRDE

En plattform, ett arbetssätt

Produkter för ett smidigare arbetsliv

Branschanpassade produkter för att lösa era unika utmaningar.

Simplicity plattform

Vår säkra molnbaserade plattform kan anpassas efter era behov.

Plan Do Review

Förenkla planering och uppföljning av alla era planer och processer.

STRATSYS I SIFFROR 2018/2019

Antal kunder: 533

Antal användare: 170 000

Antal medarbetare: 163

Antal länder där vi finns: 102

Omsättning: 165 mkr

VÅR HÅLLBARHETSSTRATEGI & ORGANISATION

Vi deltar i relevanta miljö- och sociala frågor där vi tror att vi kan påverka tillsammans. Vi tror starkt att vårt hållbarhetsprogram är en win-win för alla inblandade och hoppas att vi kan inspirera fler företag att agera för en bättre värld.

1-1-1 – ETT HÅLLBART PROGRAM

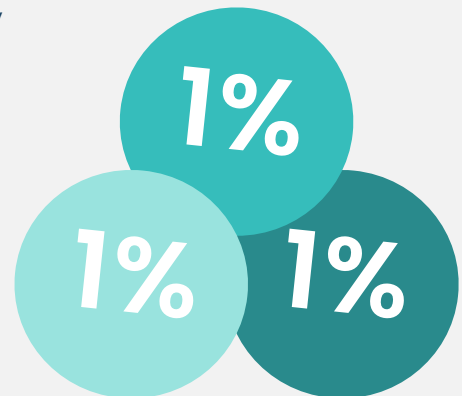
Vårt hållbarhetsprogram 1-1-1 innebär att vi årligen skänker 1% av vår vinst till våra samarbetspartners som arbetar för en bättre värld och mer inkluderande samhälle:

Varje år ger vi:

1% av vår vinst i bidrag

1% av vår vinst översatt till produktvärde

1% av vår vinst översatt till arbetstid



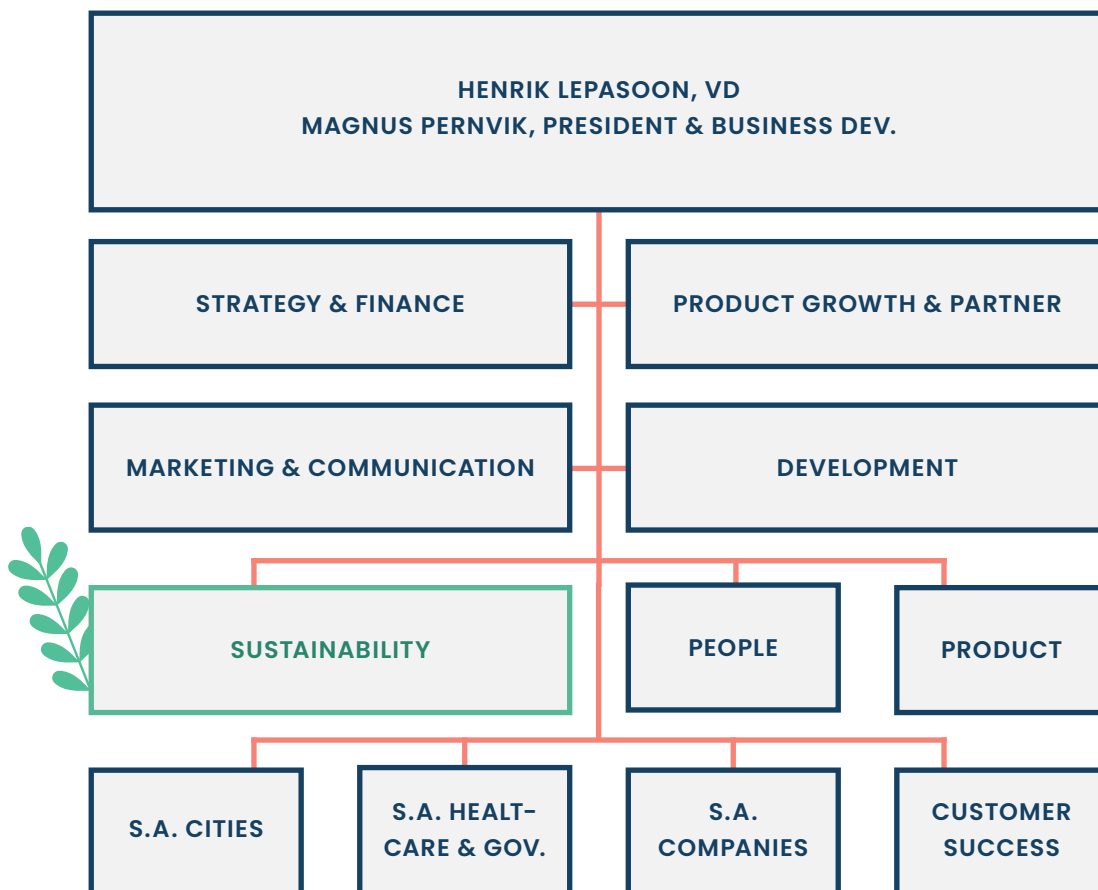
Som företag har vi som ambition att vara en plattform där vi erbjuder vår personal olika typer av engagemang till förmån för en mer hållbar värld. På så sätt får vi fler människor involverade i det viktiga arbete som så många fantastiska organisationer utför. Att vi kan stödja dessa organisationer ekonomiskt eller med våra produkter är naturligtvis också en fördel, eftersom det hjälper dem att effektivisera sina interna processer och skapa hållbarhet.

Med det sagt – det är en win-win för alla parter! Vi får växa med våra medarbetare och förhoppningsvis också bli en mer attraktiv arbetsplats. Samtidigt stödjer vi vårt samhälle att utvecklas i rätt riktning och klimatpåverkan minskar. Det är något som vi är stolta över!

ORGANISATIONEN AV HÅLLBARHETSTEAMET

Stratsys har en Hållbarhetschef som rapporterar direkt till Stratsys VD och som är föredragande i ledningsgruppen.

För de långsiktiga strategiska hållbarhetsfrågorna har vi ett Hållbarhetsråd som sammanträder kvartalsvis. Hållbarhetsrådet har representanter från alla avdelningar och kontor och består av Hållbarhetschef, VD (ägare), vice VD (ägare), och representanter från utvecklings-, konsult- och försäljningsorganisationen.



INTRESSENTER & VÄSENTLIGHETSANALYS

Stratsys primära intressenter är kunder, partners, medarbetare, chefer, ledningsgrupp och styrelse. En mindre väsentlighetsanalys genomfördes med alla medarbetare i september 2018. Utifrån den prioriterades fokusområden för hållbarhetsarbetet, och vi valde att fokusera på dessa områden under 2018/2019:

- Ökad andel digitala möten för att minska resandet
- Mer kontinuerliga aktiviteter med samhällsengagemang, som exempelvis mentorskapsprogram
- Ökad fokus på miljö- och klimatfrågorna

För att kunna sätta en mer långsiktig strategi för hållbarhetsarbetet genomförde vi under våren 2019 en mer omfattande väsentlighetsanalys med våra primära intressenter. Utifrån de tre perspektiven Miljö, Socialt och Ekonomi tog man ställning och identifierade de aspekter som ansågs mest viktiga för Stratsys att prioritera. Utifrån 26 aspekter prioriterades dessa.

Resultaten visade att detta (se tabeller nedan) var det våra intressenter sammantaget ansåg var det viktigaste för Stratsys att prioritera och Stratsys Hållbarhetsråd har därmed beslutat att prioritera de här områdena i vårt Hållbarhetsarbete under 2019/2020. Det valdes ut fem sociala aspekter och tre miljö och ekonomiska aspekter, som inkluderats i det strategiska arbetet med Agenda 2030 för att nå de globala målen.

MILJÖ

ASPEKT: TOTAL RANKING (1-3):

Stratsys ska minska andelen resor till kunder genom fler webbmöten	1
Stratsys ska minska andelen resor internt genom fler webbmöten	2
Stratsys ska minska sin avfallsmängd och öka sorteringsgraden	3

EKONOMI

ASPEKT: TOTAL RANKING (1-3):

Stratsys ska utveckla nya digitala stöd för våra kunder	1
Stratsys ska arbeta för att alltid upprätthålla en god affärsetik i alla sina kontakter	2
Stratsys ska jobba för att uppnå ekonomisk hållbarhet/lönsamhet	3

SOCIALT:

ASPEKT: TOTAL RANKING (1-5):

Stratsys ska skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö för våra anställda	1
Stratsys ska vara en god arbetsgivare genom delaktighet och transparens	2
Stratsys ska vara en drivkraft för motion och hälsa, och möjliggöra en aktiv livsstil för våra medarbetare	3
Stratsys ska möjliggöra för våra medarbetare att engagera sig i sociala frågor	4
Stratsys ska arbeta för en utökad mångfald bland medarbetare och chefer	5

HÅLLBARHETSRISKER – HUR VI VILL ARBETA

Vi har utgått från de globala målen när vi identifierat hållbarhetsriskområden för vår verksamhet. Kopplat till våra prioriterade globala mål har vi ringat in fyra områden där vi ser risker, men då också möjligheter.

.....

HÅLLBARHETSRISKOMRÅDEN	RISKER	VAD GÖR VI
Hållbar tillväxt och hållbara produkter	• Produkterbjudande matchar inte marknadens efterfrågan • Nya upphandlingsregler	• Tätt dialog med kunder och partners • Utvecklar nya produkter för att möta efterfrågan
Klimatpåverkan och smart resande	• Risk med ökade CO2-utsläpp • Ineffektivt resande istället för digitala arbetssätt	• Strategi och aktiviteter för en ökad andel digitala möten med kunder, såväl möten och projekt som utbildningar
Hållbar arbetsplats	• Klimatpåverkan från kontor • Ohälsa bland medarbetare • Personalomsättning	• Ökat friskvårdsbidrag • Aktiviteter som främjar hälsa • Stratsys IF engagerar många medarbetare i aktiviteter
Inkludering – ett Stratsys för alla	• Diskriminering av medarbetare eller i rekryteringsprocessen • Inkluderingsarbetet tar tid	• Mångfaldspolicy • Stratsys 1-1-1 program • Samarbete med organisationer som arbetar med inkludering

Under verksamhetsåret 2019/2020 kommer vi arbeta vidare utifrån de globala målen och de fyra områden som vi idag har identifierat, för att utveckla vårt arbete med hållbarhetsrisker ytterligare. Det finns en klar förbättringspotential i det arbetet och med stöd av vårt egna system ser vi stora möjligheter att strukturera och effektivisera det.

.....

GLOBALA MÅLEN – HUR KAN VI UTVECKLAS & BIDRA?

Här berättar vi kort om vad vi gör inom våra prioriterade globala mål, men vi har också [vår interaktiva hållbarhetsredovisning](#) där man kan fördjupa sig ytterligare.



MÅL 5

Vi mäter bland annat könsfördelningen för medarbetare, chefer och ledningsgruppen samt resultatet från vår medarbetarundersökning Great Place to Work (GPTW), vars definition är "En utmärkt arbetsplats är en där jag litar på människorna jag arbetar för, är stolt över det jag gör, och trivs ihop med människorna jag arbetar med"

Stratsys ska vara en trygg arbetsplats där varje medarbetare har möjlighet att utvecklas och bidra i vår tillväxtresa. Utveckling av oss som arbetsplats, våra team och oss som individer. Alla tre komponenter är viktiga när vi fortsätter växa och bidra med mer Work-Life Simplicity.

MÅL 8



MÅL 10

Stratsys arbetar aktivt för att minska ojämlikheter såväl internt hos oss som genom våra partnerskap med ideella organisationer som öppnar dörrar in i samhället. Sedan 2015 har vi vårt 1-1-1-program med stort fokus på nyanlända och inkludering. Globala målens ledord är Leave No One Behind och mål 10 belyser vikten av att verka för ett samhälle där ingen lämnas utanför i utvecklingen.

MÅL 12



Stratsys är en systemleverantör och våra datorer och servrar är våra främsta verktyg i produktionen av våra produkter och tjänster. För oss är det viktigt att vi har en smart och hållbar serverdrift samt att våra elektronikprodukter kommer in i ett cirkulärt tänk.



MÅL 13

Stratsys största klimatpåverkan har vi genom vårt affärsresande, energiförbrukning och uppvärmning av kontor, serverdrift samt inköp av elektronikprodukter. Därför lägger vi mycket kraft på att minska vårt affärsresande och driva fler projekt, möten och utbildningar digitalt.

MÅL 17



Som ram för vårt sociala hållbarhetsarbete utgår vi från programmet 1-1-1. Det innebär att vi ger bort en del av vår vinst, produkter och vår egen arbetstid till våra partners. Det här arbetet ser vi som ett av våra bidrag till det globala målet. Genomförande och globalt partnerskap. För genom våra samarbetspartners, med stöd från oss, så bidrar vi gemensamt till ett bättre samhälle. Samt med våra hållbarhetsprodukter kan vi stötta våra kunder att arbeta mer strategiskt med hållbarhetsfrågorna och på så vis bidra till en mer hållbar värld.

SAMARBETEN TILL FÖRMÅN FÖR NYANLÄNDA

RIGHT TO PLAY

Right To Play är en internationell välgörenhetsorganisation som arbetar för att skapa ett sundare och tryggare samhälle genom utbildning, idrott och lek. I Sverige har fokus varit på målgruppen nyanlända ungdomar och ökad anställningsbarhet, förbättrat språk, stärkt självkänsla och utökat nätverk.

Stratsys och Right To Play genomförde under våren mentorskapsprogrammet "Fyll ett CV" med målsättning om sommarjobb för alla deltagande ungdomar. 7 av 7 ungdomar fick sommarjobb och alla mentorer fick en utvecklande resa tillsammans med sina adepter.

NEMA PROBLEMA

Nema Problema är en ideell organisation som arbetar för ett positivare och mer inkluderande samhälle. De fokuserar särskilt på att hjälpa nya i Sverige till sysselsättning och skapar möten mellan människor av olika bakgrund. Genom deras mentorprogram och högtidsfiranden vill de visa att integration kan vara både kul och enkelt. Stratsys hade under 2019 fem personer som engagerade sig som mentorer.

YRKESDÖRREN

Yrkesdörren finns dels för att underlätta för nya svenskar att bygga ett professionellt nätverk i Sverige, men också för att underlätta för etablerade svenskar att tillvarata den kompetens som personer med utländsk bakgrund har. Stratsys och Yrkesdörren har under 2018/2019 genomfört tre nätverksluncher där totalt 60 personer från Stratsys matchats med nyanlända som ville vidga sitt nätverk i Sverige.

.....

1-ARBETSTID:

65

har lagt tid på
ovanstående aktiviteter.

1-BIDRAG:

75k

har Right To Play,
Yrkesdörren och Vi Skogen
fått i bidrag under 2018/2019.

1-PRODUKT:

102,5k

i produktvärde har vi gett
våra samarbetspartners
som stödjer dem i deras
strategiska arbete.

.....

VI PÅ STRATSYS

Vad är viktigt för oss? Vad vill vi stå för och leverera till våra kunder? Jo, vi vill leverera Simplicity, Reliability, Likeability. Men det är inte bara vad vi vill leverera till våra kunder i form av produkter och tjänster, hur vi hjälper våra kunder, det är även hur vi vill vara och samarbeta med varandra. Därför har vi våra Brand & Core Values.



I allt vi gör strävar vi efter enkelhet. Vi utvecklar smarta digitala verktyg som förenklar våra kunders arbetsliv. Vi kallar det work-life simplicity.

Simplicity är också väsentlig i vår kultur. Vi är lätta att arbeta med och försöker alltid integrera enkelhet i allt vi gör.

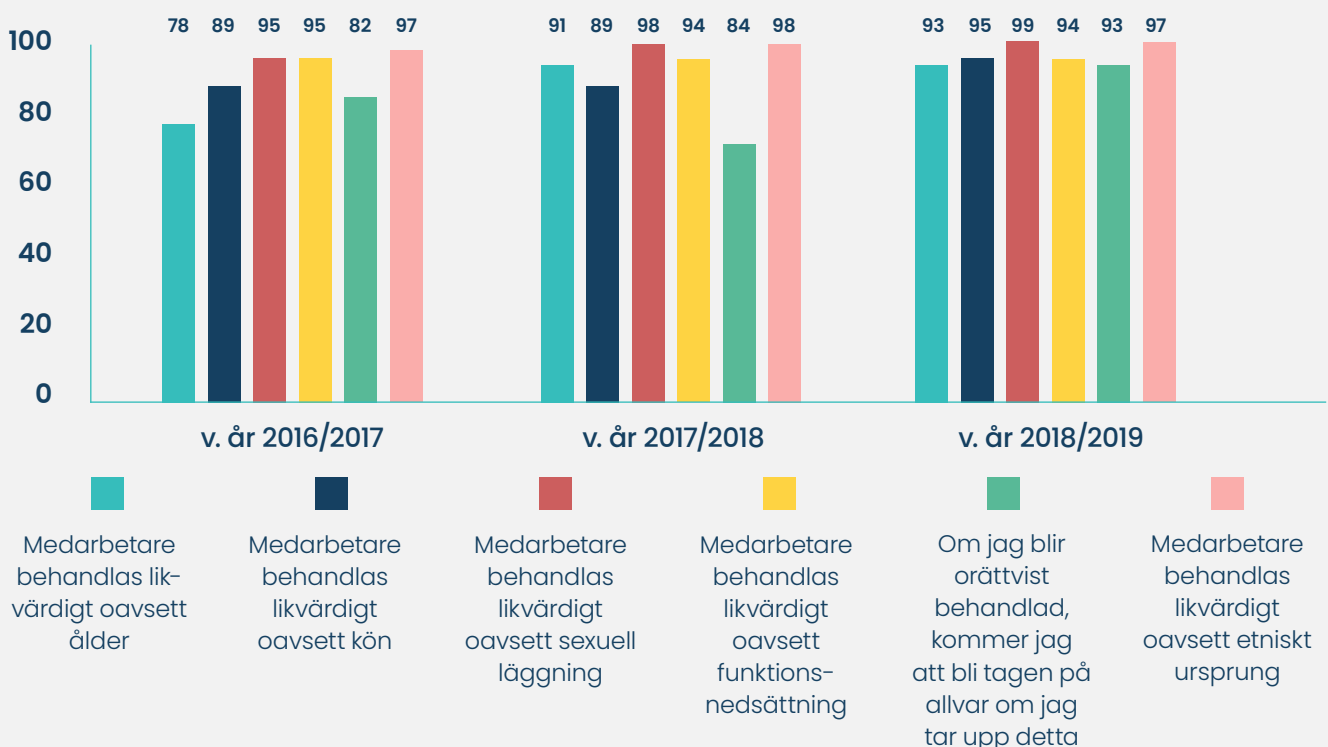
Vi älskar att ha kul och uppnå fantastiska resultat tillsammans medan vi inspirerar andra med vår passion för work-life simplicity.

Vi utvecklar våra produkter och tjänster att vara intuitiva och enkla att använda. Vårt mål är att alltid ge en fantastisk upplevelse till våra kunder.

ETT INKLUDERANDE STRATSYS

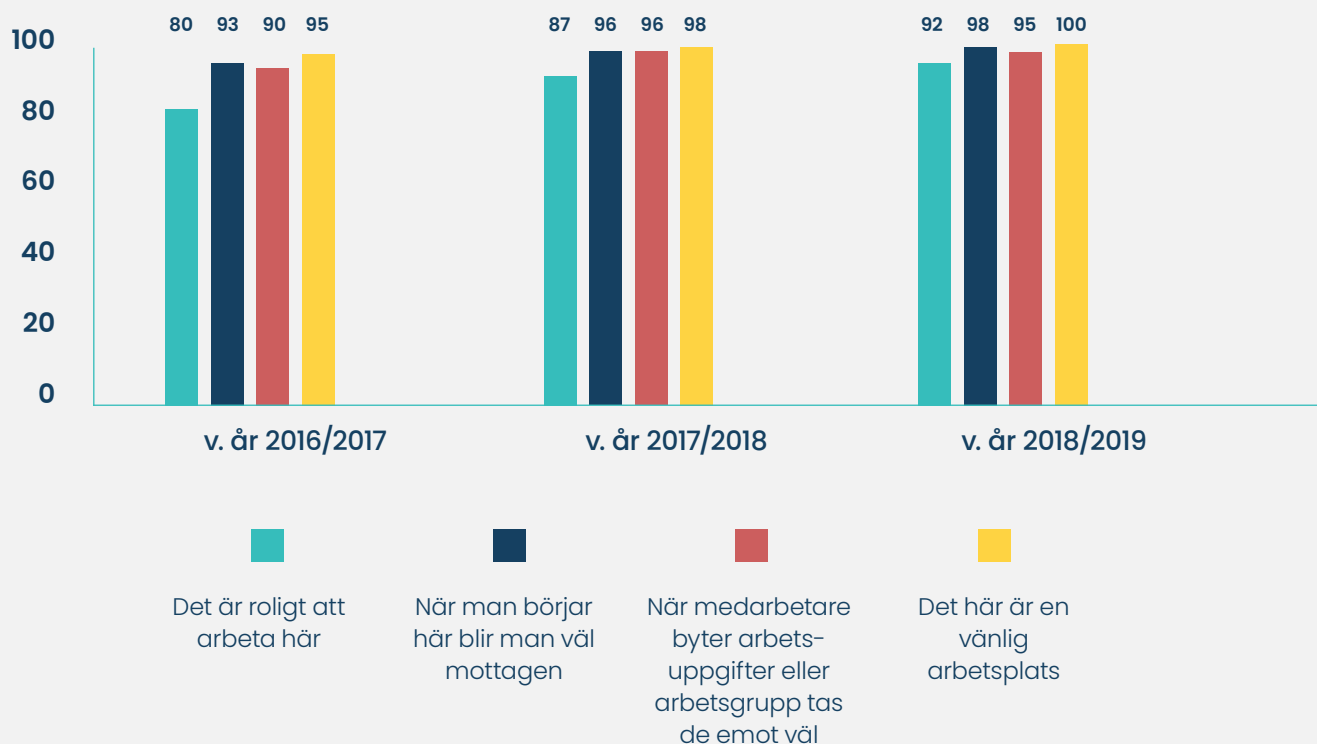
Att vara en arbetsplats där vi inkluderar och respekterar varandra är en viktig grund i vår kultur och fortsatt viktigt för att kunna vara en riktigt attraktiv arbetsplats där vi tillsammans kan uppnå fantastiska resultat.

Våra resultat säger oss att vi har en väldigt bra grund att stå på med en mycket god gemenskap där personer bryr sig om varandra och är stolta över det vi åstadkommer tillsammans.



Vi har lyckats öka på alla områden som innefattas i mätningen tre år i rad. Detta har vi åstadkommit med hjälp av ett strukturerat och inkluderande arbete med att följa upp och sätta actions på den input som undersökningen gett.

Alla medarbetares involvering och engagemang har lagt grunden för att vi gemensamt har kunnat utveckla, förbättra och förfina vår gemensamma arbetsplats. Ett arbete som alltid kommer att vara pågående!



Att 100% av våra medarbetare instämde i påståendet "Stratsys är en vänlig arbetsplats" visar på att vi gemensamt har byggt en arbetsplats där vi genuint bryr oss om varandra. Något som vi alla har ett gemensamt ansvar att

fortsätta bidra till. Den gemensamma grunden ger oss goda förutsättningar att fortsätta utvecklas och skapa fantastiska resultat tillsammans.



MED SIKTET PÅ UTVECKLING

Utveckling av oss som arbetsplats, våra team och oss som individer. Alla tre komponenter är viktiga när vi fortsätter växa och bidra med mer Work-Life Simplicity.

Att utveckla en arbetsplats är inte ett en-persons jobb! Alla behöver vara involverade, engagerade och ha en vilja att bidra. Hur gör vi då för att ge förutsättningar för involvering och engagemang, så att vi gemensamt kan utvecklas som arbetsplats?

ÖVERGRIPANDE INPUT

Årligen genomför vi även en medarbetarundersökning via Great Place to Work. En undersökning som inkluderar 70 påståenden inom kategorierna **Trovärdighet, Respekt, Rättvisa, Stolthet och Kamratskap**. Under 3 år i rad har vi blivit certifierade som ett Great Place to Work och vi har varje år ökat vårt index i undersökningen bland medarbetarna.

TROVÄRDIGHET

- Tvåvägskommunikation
- Kompetens
- Konsekvens

RESPEKT

- Stöd/professionell utveckling
- Samvekan
- Omsorg

RÄTTVISA

- Likvärdighet
- Objektivitet
- Rättvisa

STOLTHET

- Det egna arbetet
- Lagarbetet
- Organisationen

KAMRATSKAP

- Förtrolighet
- Vänlighet
- Gemenskap



Individen och teamets utveckling driver vår gemensamma utveckling! Därför är det viktigt att respektive individ har möjlighet att påverka sin egen utveckling. Det sker i dialog med den närmsta ledaren kopplat till den egna rollen, men även möjligheter utanför. Varje person har en individuell utvecklingsplan, inklusive utbildningar och områden som hen vill och bör utvecklas inom för att nå nästa steg i sin egen utveckling.

EN HÄLSOSAM ARBETSPLATS

Vi vill vara en arbetsplats där vi kan må bra och ha kul tillsammans, samtidigt som vi gemensamt uppnår fantastiska resultat. Vi fokuserar på att stärka friskfaktorerna på jobbet, de faktorer som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Detta i kombination med tryggheten i att vi har ett gott stöd av professionella leverantörer när så behövs. Exempel på friskfaktorer hos oss är vårt fokus på tät dialog med närmsta ledare, möjlighet att påverka sitt eget arbete och arbetsplatsen i stort. Att få möjlighet att lära känna varandra och därmed kunna stötta varandra och be om hjälp när det behövs. Och inte minst – att ha kul ihop!

SJUK-
FRÅNVARO
1,63%

VI MEDARBETARE I SIFFROR

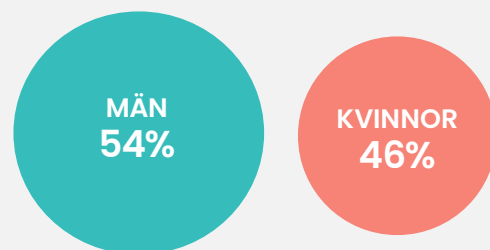
När det gäller nyrekrytering arbetar vi för att driva våra processer på ett neutralt sätt. På så sätt kan vi bibehålla och ytterligare stärka en jämn könsfördelning. Den största utmaningen har vi inom våra utvecklarteam där man redan på universitetsnivå ser en snedfördelning mellan könen. För att skapa bättre förutsättningar samarbetar vi tex med olika organisationer för att främja kvinnor inom tech. [Läs mer om det i vårt arbete kring Mål nr. 5.](#)

På ledarnivå arbetar vi med rekrytering och rollbyten utifrån kompetens och med könsfördelningen inom ledarstaben i åtanke för att åstadkomma en mixad ledargrupp. Att ha en jämn könsfördelning totalt och på ledarnivå lägger en grund för en jämnare fördelning även på ledningsgruppsnivå när personer utvecklas och tar karriärsteg inom organisationen.

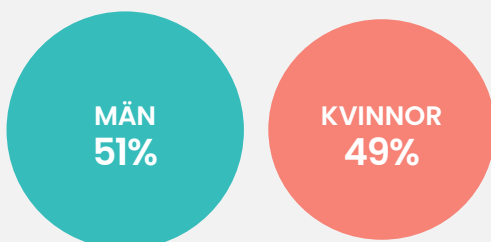
ANTAL ANSTÄLLDA:

165

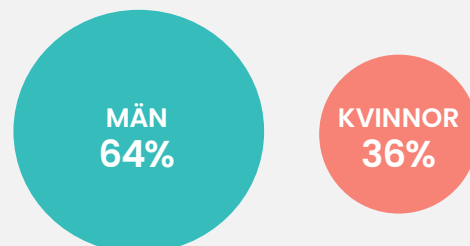
LEDARE (13/15)



FÖRDELNING MÄN/KVINNOR MEDARBETARE (81/84)



LEDNINGSGRUPP (4/7)

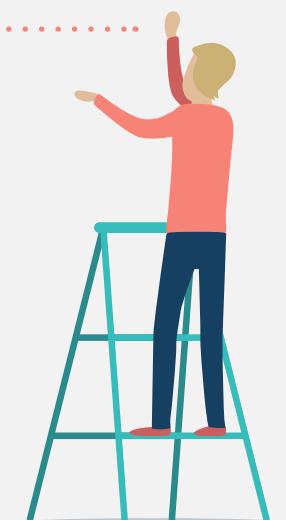


* ägare exkluderade

KOMPETENSUTVECKLING

Vi arbetar med kontinuerlig och behovsstyrd kompetensutveckling för våra medarbetare. Utbildningsplan för respektive roll kopplat till individen, alternativt utbildningspott.

Kombinerat med interna insatser vad gäller kunskapsdelning mellan medarbetare, både i klassrumsformat och digitalt genom delning av intressant material och kunskap till varandra.



MILJÖ & KLIMAT

HÅLLBARA KONTOR & KONFERENSER

Kontor i en mer hållbar riktning

- Vi har gjort en översyn av energiförbrukningen från våra kontor.
- Under året har vi infört avfallssortering på våra kontor.
- Vår elektroniska utrustning som mobiltelefoner och datorer återbrukas alternativt återvinns.



[» LÄS MER I VÅR INTERAKTIVA REDOVISNING «](#)

SPARAD CO2 FRÅN ÅTERBRUK
AV ELEKTRONIK:

2,3t

ENERGIFÖRBRUKNING FRÅN
VÅRA KONTOR (KWH):

137,840

ANDELEN ÅTERBRUKADE ELEKTRONIK-PRODUKTER UTIFRÅN
ANTALET INKÖPTA ELEKTRONIKPRODUKTER

65%

KONFERENSER MED HÅLLBARA AMBITIONER

- På vår årliga kundkonferens Stratsysdagarna serverades främst vegetariskt och till lunch bytte vi kött mot fisk. Vi tog även bort det tryckta materialet.
- Vi klimatkompenserade Stratsysdagarna genom Vi Skogen.
- Vi har bytt till vegetariskt som standardval på våra interna konferenser.
- Vi flög till Bad Gastein för vår årliga interna konferens i februari – men framöver tittar vi på att istället åka tåg framöver. Vilket vi idag gör till vår kick-off och till våra team-konferenser.

VI HAR GÅTT FRÅN 5% TILL 67% VEGETARISKT PÅ
VÅRA KONFERENSER BARA GENOM ATT LÄGGA
VEGETARISKT SOM STANDARDVAL.

SÅ MÅNGA TON CO2 KLIMATKOMPENSERADE
VI FÖR STRATSYSDAGARNA

29

MINSKAT RESANDE – MER DIGITALT

Stratsys har kunder över hela Sverige och vi har traditionellt rest till våra kunder under våra projekt. Det är ett arbetssätt som sliter på såväl miljö, arbetsmiljö och ekonomi. Därför har vi under året arbetat målinriktat med att erbjuda substitut till det arbetssättet. Svaret är digitala möten med våra kunder och mellan våra kontor!

Under året har vi:

- Köpt in ny webbmötesutrustning till våra mötesrum
- Genomfört utbildningar och tagit fram stödmaterial för webbmöten
- Genomfört en webbmötestävling för att kicka igång användandet
- Kört en pilot där vi lånar ut portabla webbmöteskameror till kunder som inte har tillräckligt bra utrustning för att driva projekt med webbmöten

Har det blivit förändring?

Ja, efter webbmötestävlingen svarade 38% att de hade fler eller många fler webbmöten.

HUR SER VÅRT RESANDE UT?

Vi gör den stora majoriteten av våra resor med tåg, men när det inte är möjligt reser vi med bil och i sista hand flyg. Vi har idag heltäckande statistik över vårt resande med tåg, poolbilar och hyrbilar, däremot saknar vi heltäckande statistik över vårt resande med flyg. Orsaken till det är att vi endast haft företagsavtal med BRA men saknar företagsavtal med SAS och Norwegian – och därför får vi svårt att få ut statistik från de senare.

Framöver kommer vi ha företagsavtal med de flygbolag som vi beställer våra tjänsteresor med, vilket underlättar såväl administration som uppföljning av vårt resande. Vi vet att SAS och Norwegian motsvarar 30–50% av resandet med BRA så vi har räknat upp vårt flygresande med 50% från den tillgängliga BRA-statistiken för att matcha detta.

Under 2019 uppdaterade vi vår resepolicy för att tydliggöra vår önskan om ett minskat resande och ökat digitalt arbete.

ANTAL TJÄNSTERESOR PER PERSON:

29,2

...VILKA TOTALT BIDRAGIT TILL (MÄNGD CO2):

144t

ANTAL FLYGRESOR PER PERSON:

4,6

...VILKA TOTALT BIDRAGIT TILL (MÄNGD CO2):

140t

SÅ MÅNGA % AV VÅRA RESOR SKER MED TÅG

78%

MED SIKTET PÅ UTVECKLING

Scope 1 – Alla direkta utsläpp från en organisations verksamhet eller under dess kontroll. Inom Scope 1 har vi följande utsläppsfaktorer som vi har direkt påverkan på:

- **Tre poolbilar som kör diesel. Målsättningen är att byta ut två av dessa till miljöbilar under våren 2020.**

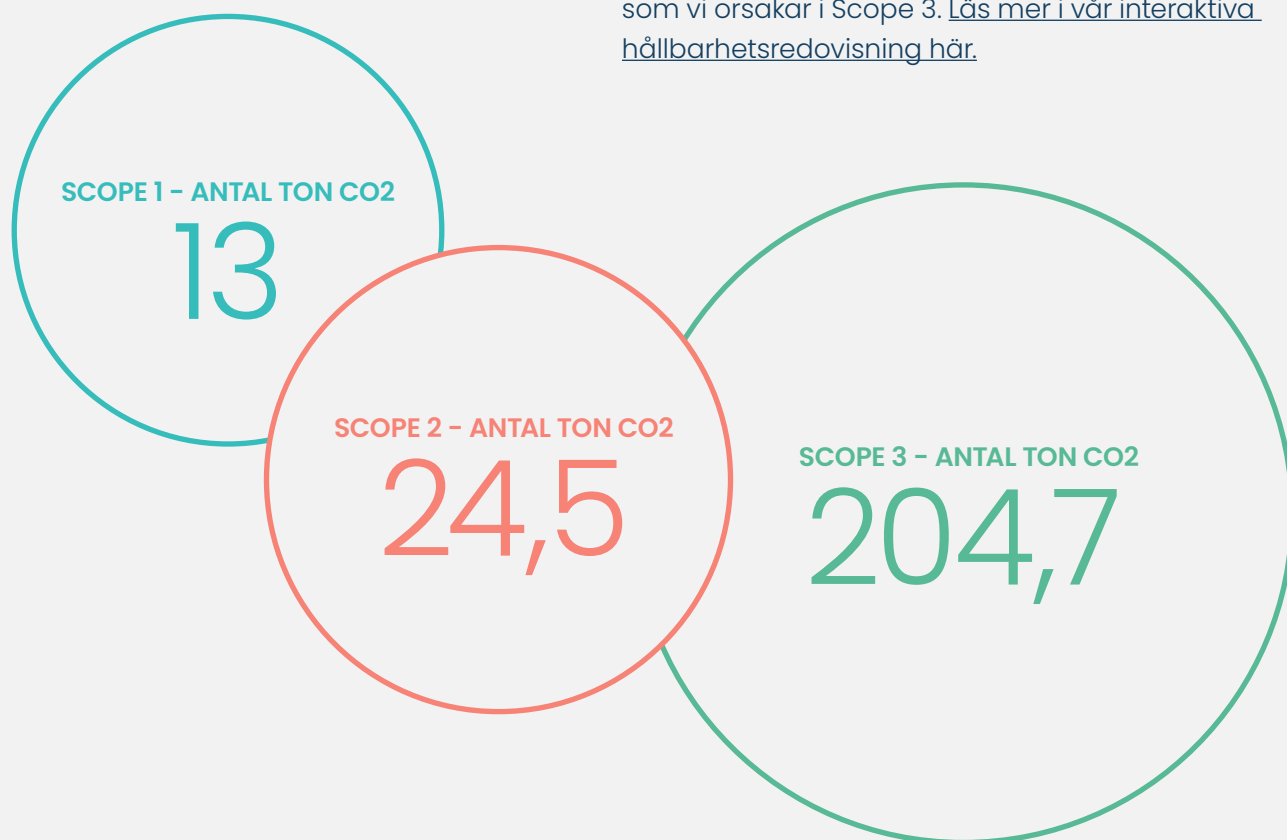
Scope 2 – Indirekta utsläpp från el, värme och kyla som köps och används av organisationen. Inom Scope 2 har vi följande utsläppsfaktorer som vi har en indirekt påverkan på:

- **Energiförbrukning och fjärrvärmeuppvärmning från våra kontor.**

Scope 3 – Alla andra indirekta utsläpp från organisationens aktiviteter, som uppstår från källor som man inte äger eller kontrollerar. Dessa är oftast den största andelen av koldioxidavtrycket. Inom Scope 3 är det svårare att få fram en heltäckande statistik. Här har vi lyft upp de som vi ser har störst klimatpåverkan:

- **Våra affärsresor (tåg, hyrbilar, taxi, flyg)**
- **Inköp av elektronikprodukter (datorer, skärmar, mobiltelefoner, webbkameror)**
- **Serverar (interna serverar, serverar hos datacenter, och serverar i molnet som tex Microsoft Azure)**
- **Hotellövernattningar**

Under våren 2019 har ett genomlysningsarbete genomförts för att få full koll på Scope 1 och Scope 2 samt att få in majoriteten av de utsläpp som vi orsakar i Scope 3. [Läs mer i vår interaktiva hållbarhetsredovisning här.](#)



Vi har i de presenterade siffrorna inkluderat energiförbrukning och uppvärmning av våra kontor, våra interna och externa serverar, våra tjänsteresor (tåg, flyg, hyr- och leasbilar samt taxi), hotellnätter samt våra inköpta elektronikprodukter (datorer, skärmar och mobiltelefoner). Det totala utsläppet genom nettoomsättningen blir för 2017/2018 1,58 ton CO2, att jämföra med 1,46 ton CO2 från 2018/2019. Trots att det totala utsläppet har ökat så ser vi ändå ett minskat utsläpp per SEK nettoomsättning med ca 8%.

STRATSYS PLATTFORM

FÖRENKLAR OCH STÖDJER STRATEGISKT ARBETE

Under snart 20 år har Stratsys dynamiska plattform underlättat organisationers arbetsliv med nya arbetssätt, effektiviserad planering och tydligare uppföljning. Idag har vi hundratusentals användare i över 100 länder. Tillsammans fokuserar vi på visionen att förenkla och digitalisera våra kunders arbetsprocesser, med vad vi kallar work-life simplicity.

Med vår strategiska planering vill vi inte bara hjälpa verksamheter att nå sina mål, utan också visa vad plattformen kan göra för att levandegöra hållbarhetsarbetet. Många organisationer vill lyfta sitt arbete med Agenda 2030 och de globala målen – och med våra verktyg blir det möjligt. Vi vill underlätta för verksamheter att väva in hållbarhetsarbetet i sitt strategiska arbete och visualisera det.

HÅLLBARHET – STRATSYS STÖDJER ER

Tidigare hade många verksamheter en miljöplan eller kanske en miljö- och avfallsplan, som ägdes och administrerades av någon eldsjäl lite på sidan av resten av organisationen. Så kan det se ut i organisationer även idag, men de flesta har tagit till sig förändringens vindar och inkluderar ett hållbarhetstänk i sitt strategiska arbete.

Vår största positiva påverkan ur ett hållbarhetsperspektiv är att stötta våra kunder att bli mer hållbara. För om vi kan stötta med bättre analysunderlag, tillgängliggöra beslutsunderlag och öka effektiviteten i de strategiska processerna – ja då kan våra kunder förhoppningsvis öka effekten av sitt hållbarhetsarbete.

Därför har vi under hösten 2019 satsat extra på att ta fram anpassade produkter för att stötta våra kunder i deras hållbarhetsarbete. Den första som tagits fram är en produkt som heter Agenda 2030, som ska stötta kommuner och regioner i deras strategiska arbete med de globala målen. En annan nyhet är vårt sätt att tillgängliggöra och presentera hållbarhetsarbetet utifrån de globala målen – så om du vill se ett exempel på det och samtidigt läsa mer om vårt hållbarhetsarbete kan du göra det här.

Där vi själva inte har en direkt påverkan, men där vi vet att vi kan göra skillnad – där vill vi såklart vara med!



OM STRATSYS

Stratsys är ett molnbaserat verktyg som förenklar arbetslivet för organisationer och företag. Med digitala verktyg för strategisk planering, genomförande och utvärdering hjälper vi dig att revolutionera det dagliga arbetet. Läs mer om oss på www.stratsys.se