

Hållbarhets- rapport 2020

Lime & Hållbarhet

Lime är ett CRM-bolag med över 30 års erfarenhet av att hjälpa företag att bli kundmagneter med smarta och användarvänliga CRM-verktyg. Med kontor i Nordens alla länder tog vi oss år 2020 ut i Europa och öppnade vårt första kontor i Utrecht, Nederländerna. Limes ambition har alltid varit att arbeta för att bygga bolaget både långsiktigt och lönsamt.

Vårt hållbarhetsmål är att vara en attraktiv och långsiktig hållbar arbetsgivare och kraft i samhället. Vi vill hitta smartare sätt att göra saker, fatta modiga beslut och vara okonventionella.

Lime arbetar med tydliga och sunda värderingar för att uppmuntra ett hållbart, etiskt och socialt ansvarsfullt beteende bland medarbetare och intressenter i stort. Bolagets hållbarhetsarbete bygger på att alla medarbetare ska vara engagerade från start och börjar därför redan vid onboarding av all vår personal. Vi tror på att först när både arbetsgivare och arbetstagare strävar åt samma mål är långsiktigt, hållbart företagande möjligt.

Vår ledningsgrupp är ansvarig för att sätta en hållbarhetsstrategi medan våra fyra teamledare från hållbarhetsgrupperna är ansvariga för att föra arbetet framåt på respektive område. Vi har en huvudansvarig för vårt hållbarhetsarbete som ser till att strategin efterlevs.

Vi utvecklar kontinuerligt vårt övergripande hållbarhetsarbete.

Alla typer av aktiviteter med fokus på hållbarhet som har genomförts under året har resulterat i ett mer hållbart företag, fler engagerade medarbetare och ett positivt bidrag till vår omvärld. Men såklart vill vi göra mer! Det arbete avseende mer detaljerad uppföljning av vårt miljöavtryck som påbörjades under 2020 kommer under 2021 förfinas och vidareutvecklas. Avsikten är att få fram ett underlag för att kunna prioritera vilka insatser som verkligen ger resultat och gör skillnad, såväl inom bolaget som i samhället i stort. 2020 års mätningar framgår sist i denna rapport.

Denna rapport presenterar hur vi presterat under året i fyra områden från FN:s globala hållbarhetsmål.

Under pandemiåret 2020 har vi mött stora utmaningar och förändringar som påverkat hur vi kunnat bedriva hållbarhetsarbetet. Trots ett utmanande år är vi stolta över det vi lyckats åstadkomma.

Vi drömmar om en hållbar framtid

Limes teamledare för hållbarhet



Cornelia Olsérius

People & Culture

#3 God hälsa och välbefinnande



Viktor Sköld

Project Manager

#4 God utbildning för alla



Eva Boynton

People & Culture

#5 Jämställdhet



Jenny Samuelsson

Office Manager

#12 Hållbar konsumtion och produktion

Hållbarhet är nyckeln till långsiktig lönsam tillväxt

Vikten av ett hållbart samhälle fortsätter att öka. Vi märker att våra kunder, medarbetare och investerare sätter hållbarhet högt när det gäller val av leverantör, arbetsgivare eller investering. Vi på Lime är övertygade om att för att uppnå långsiktig lönsam tillväxt måste vi oförtrutet fortsätta vårt hållbarhetsarbete.

Vi har, likt föregående år, valt att fokusera våra ansträngningar på fyra områden från FN:s globala hållbarhetsmål: god hälsa och välbefinnande, god utbildning för alla, jämställdhet samt hållbar konsumtion och produktion. Av hållbarhetsrapporten framgår resultatet av dessa ansträngningar och de mål vi valt att sätta upp för 2021.

Även om vi har en bit kvar till FNs hållbarhetsmål för 2030 är jag väldigt stolt över de framsteg vi har gjort under 2020 och de ambitioner vi satt upp för 2021.

Erik Syrén CEO



Hållbarhetsrapport

Denna hållbarhetsrapport avser räkenskapsåret 2020 för Lime. Rapporten omfattar moderbolaget Lime Technologies AB (publ) samt samtliga enheter som konsolideras i Lime Technologies AB (publ):s koncernredovisning för samma period.

Hållbarhetsrapporten är upprättad i syfte att visa Limes inställning till hållbarhet och hur viktigt hållbarhet är för vår verksamhet. Legala krav på en hållbarhetsrapport föreligger inte.

Fokusområden

Limes hållbarhetsarbete grundar sig på FN:s globala hållbarhetsmål, anpassade för vår verksamhet och syn på hur bolaget bäst bidrar till samhällsutvecklingen, bättre företagande och nöjdare kunder.

Limes ledningsgrupp har valt ut fyra hållbarhetsområden där vi kan göra mest skillnad för att uppnå ett hållbart företagande och en grund för hur Lime aktivt bidrar till samhället.

För att uppnå ett hållbart företagande läggs extra vikt på följande områden:



Hållbarhet 2020 i korthet

God hälsa och välbefinnande

Öka andelen medarbetare som deltar i de kontinuerliga anonyma mätningarna av hälsa och välmående till 80 %	Uppfylld
Bibehålla en generell wellnessnivå på minst 7,3 (skala 0-10) inom hela organisationen	Uppfylld
Etablera lokala wellnessmål för respektive kontor för att kunna ta hänsyn till lokala förutsättningar och eventuella utmaningar	Delvis uppfyllt
Genomföra blandade aktiviteter som ökar samhörighet och välmående	Uppfylld/Återkommande

God utbildning för alla

Föreläsa på skolor och universitet	Uppfylld/Återkommande
Fortsätta stötta Ung Företagsamhet och Venture Cup	Uppfylld/Återkommande
Samarbeta med externa organisationer för att öka intresset för teknik och programmering bland kvinnor	Uppfylld/Återkommande
Arrangera event som ökar intresse för programmering bland barn och unga	Ej uppfyllt



Fun fact

Under 2020 producerade vi 300 MWh med 100% ren el genom vår investering i en solcellspark. Tack vare det hjälpte vi till att minska utsläppen med 90 ton mindre CO₂ i Sverige. Det är något vi verkligen är stolta över!

Jämställdhet

Fördelningen mellan män och kvinnor i ledande befattning ska som minst återspegla fördelningen mellan könen på bolaget i stort	Ej uppfylld
Kvinnliga anställda ska ha samma upplevelse av personlig utveckling som sina manliga kollegor	Uppfylld
Se över och utveckla rekryteringsprocessen för att säkra en mer inkluderande process	Pågående
Tydliggöra och lyfta fram bolagets ställningstaganden vad gäller inkludering och jämlikhet såväl internt som externt	Uppfylld/ Pågående
Vidareutveckla och fortsätta stötta interna initiativ för att stärka och vidareutveckla befintlig kvinnlig personal	Ej uppfylld
Utbilda medarbetare som deltar i rekryteringsprocessen för att medvetandegöra bekräftelsefördomar och tydliggöra vilken typ av kandidater bolaget letar efter	Ej uppfylld
Aktualisera och påminna samtliga anställda om befintliga policys och rapporter på jämställdhetsområdet	Uppfylld/ Återkommande
Fortsätta det omvända mentorskapsprogrammet och utvärdera efter avslutad omgång	Uppfylld/ Återkommande

Hållbar konsumtion och produktion

Uppmuntra anställda till att återbruka i större utsträckning	Ej uppfylld
Investera i klimatsmart elproduktion	Uppfylld
Erbjuda vegetariska alternativ vid kund- och personalevent	Ej uppfylld/Pågående
Erbjuda tågbiljetter i förstaklass	Uppfylld

God hälsa & välbefinnande



På Lime arbetar vi för att vara hållbara inifrån och ut och värdesätter välmående medarbetare. Vi lägger stor vikt vid att skapa en trygg, öppen och hälsosam arbetsmiljö som främjar kreativitet och personlig utveckling. På Lime ska man inte ha måndagsångest – det ska vara kul att gå till jobbet!

På alla våra kontor finns en wellnessgrupp som aktivt arbetar för att lyfta områden och genomföra aktiviteter i syfte att höja medarbetarnas välmående.

Vi utför veckovis mätningar för att mäta medarbetarnöjdheten. Resultatet behandlas på flera nivåer och ligger till grund för vidare åtgärder som vidtas för att öka våra medarbetares hälsa och välbefinnande.

Lime ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som säkerställer att kvalitén på arbetsmiljön för medarbetarna ligger på en hög nivå och att arbetsmiljölagen och dess föreskrifter följs. Stor vikt ska läggas på förebyggande arbetsmiljöarbete, vilket ska ske i nära samarbete mellan ledning, medarbetare, skyddsorganisation och företagshälsovård.

Lime ska verka för att uppmuntra en hälsosam livsstil med fokus på välmående. Som ett led i detta erbjuder vi ett generöst friskvårdsbidrag för att främja god fysisk och mental hälsa bland våra medarbetare.

Personalomsättning, sjukfrånvaro och arbetsskador ska löpande kartläggas för att vid behov kunna vidta åtgärder för ökad trivsel och säkerhet på Lime.

Det ligger i Limes intresse att ha tydliga mål och kärnvärden för att skapa rätt förutsättningar och tydliga förväntningar för våra medarbetare i syfte att reducera stress. Lime ska även tillhandahålla de verktyg och resurser som behövs för att arbetet ska kunna genomföras både effektivt och kvalitativt.

Våra medarbetare ska uppmuntras till att prioritera sig själva, sin egen hälsa och sitt välmående.

Sammanfattning av aktiviteter under 2020

Öka andelen medarbetare som deltar i de kontinuerliga, anonyma mätningarna av hälsa och välmående till 80 %.

- Under 2020 var det genomsnittliga deltagandet 80 % inom hela Lime.¹
- Påminnelser skickades ut till medarbetarna för att belysa vikten av ett högt deltagande i de veckovisa mätningarna. Betydelsen av detta kommunicerades även under onboardingen för nya medarbetare.
- De närmsta cheferna uppmanades besvara de kommentarer som medarbetarna skrivit i undersökningarna. Resultatet behandlades av chefer, HR samt på ledningsgruppsmöten.

Bibehålla en generell wellnessnivå på minst 7,3 (skala 0-10) inom hela organisationen.

- Resultatet för 2020 var en generell wellnessnivå på 7,5.
- Wellness, arbetsbelastning och work/life balance diskuterades på regelbundna one-on-one-samtal och på samtliga medarbetarsamtal mellan chefer och medarbetare.
- Inom våra större avdelningar genomfördes arbetet i mindre team med en dedikerad teamledare för att stötta och förenkla i arbetet.
- Tydligare förväntningar på arbetsrollerna kommunicerades till nyanställda, såväl under rekryteringsprocessen som under första tiden som anställd på Lime.
- Riktlinjer för vad deltagarna på traineeprogrammet förväntas ta med sig kunskapsmässigt under första året fortsatte att vidareutvecklas.
- Respektive onboardingperiod utvärderas baserat på deltagarnas feedback i syfte att förbättra och skapa de bästa förutsättningarna och en rimlig arbetsbelastning för våra nya medarbetare.

¹ Avser resultatet för 2020 med undantag för mitten av juli till mitten av augusti då majoriteten medarbetare har semester.

- Påminnelser om att utnyttja det årliga friskvårdsbidraget och öka medvetenheten kring bredden av aktiviteter det kan användas till skickades ut till medarbetarna.
- Stressworkshops genomfördes av Head of People & Culture på de kontor och inom de team där det efterfrågades.

Etablera lokala wellnessmål för respektive kontor för att kunna ta hänsyn till lokala förutsättningar och eventuella utmaningar. Resultaten av mätningarna kommer som ett led i detta i högre grad att analyseras utifrån lokala kontor och team.

- Under 2020 satte somliga kontor och team upp lokala wellnessmål, men inte samtliga. Resultatet analyserades inte heller i den utsträckning som var ambitionen, mycket med anledning av de anpassningar vi behövde göra under året på grund av pandemin.
- På wellnessgruppens kvartalsvisa möten med samtliga lokala representanter låg fokus på uppföljning, resultatgenomgång inom området, nulägesrapport på respektive kontor, måluppfyllelse samt erfarenhetsutbyte.

Fortsatt planera och genomföra blandade aktiviteter som kan tilltala en stor andel av våra medarbetare på alla våra kontor och därigenom öka samhörighet och välmående.

- Varierande aktiviteter med fokus på att främja välmående, såväl fysiskt som psykiskt, och samhörighet kollegor emellan genomfördes under året. I synnerhet sammanhållningen var ett stort fokusområde, med hänvisning till de digitala utmaningar vi ställdes inför. Exempelvis arrangerades Bollywooddans, yoga med en instruktör, wellnessstävlingar för att främja välmående under distansarbetet, samt lokala initiativ för att bibehålla fikakulturen och gemenskapen.

Målsättningar för 2021

- Öka det genomsnittliga deltagandet i mätningarna till 83 % inom hela Lime.
- Bibehålla en generell och stabil wellnessnivå på minimum 7,5 i genomsnitt.
- Bibehålla en generell och stabil stressnivå på minst 7,3 i genomsnitt.²
- Fullfölja målet att etablera lokala wellnessmål för respektive kontor och löpande analysera resultaten samt vidta nödvändiga åtgärder.
- Ha en frisknärvaro om minst 97 % inom hela Lime.
- Öka andelen medarbetare som nyttjar det årliga friskvårdsbidraget till 75 %.

Aktiviteter för 2021

- Lime avser att fortsätta planera och genomföra varierande aktiviteter för hela organisationen och på lokala nivåer för att främja välmående och samhörighet. Likaså ska arbetet med att skapa tydliga riktlinjer och förväntningar på arbetsrollerna, utvärdering av introperioden samt uppdelning av större avdelningar i mindre team fortlöpa.
- Påminna om att utnyttja det årliga friskvårdsbidraget samt att deltagande i de veckovisa mätningarna ska fortsätta att kommuniceras i kombination med att cheferna ska uppmanas att besvara medarbetarnas kommentarer i undersökningarna.
- Dialogen kring wellness, work/life balance och arbetsbelastning ska fortsätta vid one-on-one-samtal och de årliga medarbetarsamtalen mellan medarbetare och närmsta chef.
- Stressworkshops ska genomföras av fler teammedlemmar inom People & Culture och erbjudas till de team och kontor där det efterfrågas.
- Medarbetarna ska i högre grad involveras i planeringen av aktiviteter i syfte att öka sammanhållningen och wellnessnivån så att de överensstämmer med vad som efterfrågas, såväl lokalt som inom Lime i stort.

² På en skala 0–10 där en hög siffra är eftersträvsvärd.

God utbildning för alla



Limes viktigaste tillgång är våra medarbetare. På grund av komplexiteten i våra produkter är medarbetarnas utbildning av största vikt för vår fortsatta framgång. Lime söker aktivt personal inom många områden där det råder brist på kompetens. Vi arbetar därför enligt en långsiktig plan med målet att säkerställa god utbildningskvalitet i samhället i stort men med särskilt fokus på de kompetensområden som är viktiga för bolaget.

För att säkerställa att befintlig personal har relevant kunskap håller Lime interna utbildningar. Det är viktigt att medarbetarna känner att de fortsätter att utvecklas inom sina kompetensområden.

Vi bedriver och deltar i initiativ som bidrar till ett ökat intresse för och utbildning inom IT och teknik i samhället i stort. På så vis kan Lime dela med sig av den kompetens som finns i organisationen och vara delaktiga i att driva denna utveckling.

I teknikbranschen är det färre kvinnor än män anställda och en delorsak till det är valet av utbildning där kvinnor i mindre utsträckning väljer teknikorienterade utbildningar. Lime vill bidra till att öka intresset för teknik bland kvinnor genom att driva initiativ och samarbeta med organisationer vars fokus är just detta. Genom sådana initiativ vill vi bidra till en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i teknikbranschen.

Det ligger även i Limes intresse att bidra till att öka intresset inom IT och teknik för barn och unga i syfte att säkerställa den framtida kompetensen. Genom att påverka riktningen på vad som prioriteras inom utbildningsväsendet kan Lime vara med och driva samhället till ett mer teknikorienterat utbildningssystem. Av den anledningen vill Lime vara en tydlig deltagare i debatten för teknikutbildning för unga och framtidens tekniker för att belysa vikten av framtida kompetensbehov.

Sammanfattning av aktiviteter under 2020

Lime ska föreläsa på skolor och universitet.

- Både genom att vara en del av kursprogram och som inbjudna gästföreläsare har Lime hållit i föreläsningar på bland annat Linköpings universitet och University College of Northern Denmark. Temat på föreläsningarna var CRM, både utifrån ett tekniskt perspektiv och ett säljperspektiv.

Lime ska fortsatt stötta Ung Företagsamhet (UF) och Venture Cup för att stötta och utbilda främst unga entreprenörer inom försäljning och företagande.

- UF är en organisation som utbildar gymnasieelever i entreprenörskap. Lime är en samarbetspartner till UF och var med i juryn som utsåg bästa säljprestation.

Lime ska samarbeta med externa organisationer som fokuserar på att öka intresset för teknik och programmering bland kvinnor.

- DataTjej är en organisation för kvinnor och icke-binära som arbetar med, studerar eller har ett intresse för IT. Under 2020 höll Lime en föreläsning om CRM för DataTjej och deltog i deras årliga IT-mässa.
- Tjejer kodar är ytterligare en organisation som ökar kvinnors intresse för programmering. Lime ställde upp som mentor inom deras bootcamp-program med syfte att hjälpa och stötta kvinnor att starta karriär inom programmering.

Lime ska själva initiera och hålla i event som ökar kunskapen och intresset för programmering bland barn och unga.

- Under våren planerades ett bootcamp för sommarlovslediga barn och unga för att under en veckas tid genomföras på kontoret i Lund. Detta fick ställas in på grund av covid-19 men arbetsgruppen finns kvar och planen är att genomföra detta nästa eller nästnästa sommar beroende på hur situationen ser ut.

Övriga aktiviteter utöver uppsatta mål:

- Ett noggrant arbete genomfördes för att koordinera och förenkla processerna för att hålla gästföreläsningar. Material och riktlinjer togs fram och publicerades på Limes intranät.
- På grund av covid-19 behövdes ett stort arbete göras för att anpassa traineeprogrammet och onboardingen. För den andra traineeperioden i augusti anpassades programmet för att kunna hållas i våra lokaler.
- Limes interna utbildning Lime Consultant Academy (LCA) hölls som vanligt i januari men digitalt i augusti. Fokusområden för LCA var Python, UX, SQL och personlig utveckling.

Målsättningar för 2021

- Etablera minst ett samarbete med en organisation med fokus på att öka kvinnors intresse för teknik och programmering.
- Arrangera minst ett event med fokus på att öka kvinnors intresse för teknik och programmering.
- Initiera ett samarbete eller arrangera ett event med fokus på barn och ungas intresse för teknik och programmering.

Aktiviteter för 2021

- Riktlinjer ska tas fram för hur man håller kvalitativa utbildningar för att öka kvalitén på de interna utbildningarna.
- Standarden ska ökas på de interna utbildningarna genom att förbättra strukturen för hur utbildningsmaterial hanteras.
- En grupp ska tillsättas för att följa upp de event och samarbeten som görs på Lime och säkerställa att målen kopplade till event och samarbeten uppfylls.

Jämställdhet



På Lime är vi övertygade om att ett jämställt och inkluderande samhälle och företag skapar förutsättningar för bättre företagande i stort och hållbara affärer. Lime strävar därför efter en jämlik, diversifierad och inkluderad personal i stort och bland personalledande befattningar i synnerhet.

I dagsläget är över 32 % av bolagets medarbetare kvinnor. På Lime finns också fler än 20 nationaliteter representerade och vi arbetar både lokalt och internationellt för att hitta nya talanger.

Limes ledningsgrupp består av fem män och en kvinna. Denna snedfördelning har bolaget som mål att jämställa över tid. Vi följer noga utvecklingen av såväl interna befordringar som externa tillsättningar till ledande befattningar med just diversifiering som ett tydligt fokusområde.

Varje medarbetare ska ha kunskaper och färdigheter för ett bestående avståndstagande från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Alla ska också ha samma förutsättningar och resurser för att både ha möjlighet att driva ett professionellt arbete och utvecklas både i och utanför sin yrkesroll. Varje medarbetare ska därtill känna sig sedd och bli respekterad utifrån den hen är och bemötas utifrån allas lika värde med respekt och tillit. Genom våra veckovisa anonyma undersökningar följer vi kontinuerligt upp hur dessa områden upplevs av våra kollegor.

Genom vårt omvända mentorskapsprogram paras samtliga ledningsgruppsrepresentanter ihop med engagerade medarbetare på Lime för att under cirka sex månaders tid diskutera jämlikhet, diversifiering och inkludering ur olika perspektiv. Mentor och adept paras ihop från olika delar av organisationen för att i så stor utsträckning som möjligt undvika att diskussionerna hämmas på grund av maktodynamiken. Genom utvärderingar efter varje avslutad omgång samlar vi in reflektioner och idéer för hur vi kan förbättra Lime framöver.

Sammanfattning av aktiviteter under 2020

Lime har som mål att fördelningen mellan män och kvinnor i ledande befattning som minst ska återspegla fördelningen mellan könen på bolaget i stort.

- Under 2020 tillsattes 14 nya chefer genom interna och externa rekryteringar samt uppköp av nya bolag. 6 av dessa var kvinnor. Vi har idag 28 % kvinnliga chefer.
 - Genom uppköp fick vi 2 nya manliga chefer.
 - Genom externa rekryteringar fick vi 3 nya kvinnliga chefer.
 - Genom interna befordringar fick vi 6 manliga och 3 kvinnliga chefer.

Kvinnliga anställda ska ha samma upplevelse av personlig utveckling som sina manliga kollegor, något som mäts via anonyma medarbetarundersökningar.

- Resultatet av våra medarbetarundersökningar har visat att på skalan 0-10 har kvinnor rankat sin upplevelse av personlig utveckling till i snitt 8,0 och män 7,9.

Lime ska se över och utveckla den befintliga rekryteringsprocessen för att säkra en mer inkluderande process.

- Genom intervjuer med ledningsgruppsrepresentanter och rekryterande chefer togs de första stegen till att kartlägga hur vi skulle kunna skapa en mer inkluderande process. Arbetet sker iterativt och kommer att fortgå under lång tid framöver.

Lime ska tydliggöra och lyfta fram bolagets ställningstaganden vad gäller inkludering och jämlikhet såväl internt som externt.

- Under året inkluderades detta i vår introduktion till alla nyanställda. Vår marknadsavdelning kommunicerade externt om vårt jämställdhetsarbete och vi belyste även det i podcasts samt på olika mässor.

Lime ska vidareutveckla och fortsätta stötta interna initiativ för att stärka och vidareutveckla befintlig kvinnlig personal ("Women in Sales", "Women in Consulting").

- Då det under året inte varit möjligt att driva dessa initiativ på samma sätt som tidigare genom framför allt fysiska konferenser, så har fokus lagts på att jobba med frågan i andra format.

Lime ska utbilda de medarbetare som deltar i rekryteringsprocessen för att bl.a. medvetandegöra bekräftelsefördomar och tydliggöra vilken typ av kandidater bolaget letar efter.

- Planerad utbildning har blivit uppskjuten då formatet för utbildningen var baserat på hur vår rekryteringsprocess är uppbyggd. På grund av covid-19 förändrades processerna för vår rekrytering, därav avvaktade vi med denna lansering. Vi jobbar kontinuerligt med att både förtydliga och ifrågasätta vilken typ av kandidater vi letar efter i olika rekryteringsprocesser.

Lime ska aktualisera och påminna samtliga anställda om befintliga policys och rapporter på jämställdhetsområdet.

- Under medarbetarsamtal följdes policys upp med samtliga medarbetare som en punkt i det verktyg vi använder som stöd. Vi hänvisade även till policys både under introduktionen av nyanställda och så fort tillfälle gavs i andra sammanhang.
- I vår interna kommunikationskanal dedikerad till hållbarhetsarbetet delades intressanta rapporter på området.

Det omvända mentorskapsprogrammet fortsätter och ska utvärderas tillsammans med samtliga deltagare efter sex månader med målet att samla in insikter, idéer och förslag på vidare åtgärder.

- Det omvända mentorskapsprogrammet utvärderades efter sin första runda och har sedan startat upp en ny omgång. Vi har valt att inte lägga KPI:er på mentorskapet, utan se det som en möjlighet till samtal över gränser för att öka

förståelsen och sätta området i fokus. Den senaste rundan har breddats till att även diversifiering och inkludering tas upp.

Målsättningar för 2021

Lime arbetar inom projektområdet jämställdhet med den övergripande målsättningen att vi inom samtliga avdelningar, kontor och nivåer i organisationen ska uppnå det etablerade jämställdhetsspannet. I samtliga rekryteringar anställer vi alltid den bästa kandidaten för tjänsten. Vi tar också jämställdhetsarbetet vidare och breddar fokus till diversifiering och inkludering.

Våra mätpunkter för att följa utvecklingen är:

- Nyrekryteringar
- Befordringar
- Personalomsättning och anställningstid
- Upplagd möjlighet till personlig utveckling
- Upplevelse av inkludering internt

Aktiviteter för 2021

- Genom ett öppet forum tillhandahåller vi en plattform där frågor kring jämställdhet, diversifiering och inkludering kan lyftas och diskuteras på både samhällsnivå och med internt fokus. På månadsbasis bjuds våra kollegor in till diskussioner med olika teman.
- Det omvända mentorskapsprogrammet fortlöper och ska utvärderas efter varje avslutad omgång.
- Vi ska fortsätta att engagera oss i externa sammanhang där vi har möjlighet att sprida kunskap och engagemang kring jämställdhet, diversifiering och inkludering.
- Rekryteringsutbildningen som inte kunde genomföras under 2020 ska lanseras så snart som möjligt.

Ansvarsfull produktion & konsumtion



Lime är i grunden ett tjänsteproducerande företag, vilket innebär att vi inte producerar någon fysisk produkt, något som hade inneburit en större risk för miljöpåverkan. Desto större vikt är det att vi gör en analys över de områden där vi kan ha en påverkan på miljön.

Vårt största ställningstagande hittills har varit att investera i en solcellspark. 2020 erhöll Lime ett certifikat att vi bidragit till att producera 300 MWh ren solenergi, vilket täcker hela Limes elförbrukning i Sverige, och motsvarar elproduktionen till 150 mindre lägenheter i Sverige. Det är något vi är riktigt stolta över!

Vi har tidigare år verkat för ett mer hållbart arbete då vi bland annat slutat med vatten på burk. Detta resulterade i att enbart på Lundkontoret minskades konsumtionen med 13 104 burkar! Vi har även sett till att alla våra kontor källsorterar och köper in ekologisk frukt.

På kontoren gör vi medvetna val vid våra inköp. Vi har till exempel slutat köpa in engångsartiklar i plast och ser kontinuerligt över vårt marknadsmaterial. Vid vår senaste sommarfest köpte vi exempelvis sportflaskor gjorda av sockerrör istället för engångsflaskor med vatten. Istället för julklappar har vi också under flera år donerat pengar till olika välgörenhetsorganisationer såsom Barncancerfonden och IT for Children.

Genom att minska vårt resande och möjliggöra för virtuella möten arbetar Lime för att minska sitt koldioxidutsläpp. Både ledning och personal har en stark vilja att verka för ett hållbart företagande som vi kan stå för och identifiera oss med.

Sammanfattning av aktiviteter under 2020

Lime erbjuder tågбилjetter i förstaklass istället för flyg i ekonomiklass.

- Året 2020 påverkade oss alla olika. När restriktionerna för flygande infördes i de olika länderna sjönk vårt resande. Lime hade redan innan pandemin bröt ut börjat erbjuda tågбилjett i förstaklass inklusive hotellfrukost vid ankomst istället för flygбилjett i ekonomiklass.

Erbjuda vegetariska alternativ vid personal och kundevent.

- Limes avsikt var att servera vegetariska alternativ som förstaval vid personal- och kundevent. På grund av covid-19 genomfördes inte eventen som planerat, och med restaurangernas minskade utbud och ökade restriktioner fullföljdes inte detta mål.

Lime avser att fortsätta investera i klimatsmart elproduktion.

- Under 2020 bidrog Lime till att Sverige släppte ut 90 ton mindre CO₂.³

Lime ska uppmuntra sina anställda att återbruka mer i form av bytesdagar, insamlingar och föreläsningar.

- Limes planerade klädbytdagar blev inställda på grund av covid-19. Vår ambition är att kunna återuppta detta under 2021. Och även då kunna anordna insamlingar för ett hållbart samhälle.

³ 300 000 kWh x 300 g CO₂ per kWh (I Sverige producerar vi el med låga CO₂ utsläpp, därför har vi istället valt att mäta oss med medelutsläppen i Europa där det släpps ut ungefär 300 gram CO₂ per kWh.)

Målsättningar för 2021

- Se över möjligheterna att byta ut våra företagsbilar till miljövänligare alternativ såsom laddhybrider.
- Ha en transparens där vi visar våra siffror och actions. Lime jobbar fortlöpande med att utveckla processer för att följa upp och mäta vår miljöpåverkan.
- Använda grön energi på samtliga kontor runt om i Europa.
- Ta fram en checklista för hur vi granskar våra leverantörer och våra inköp.

Aktiviteter för 2021

- Lime ska utvärdera möjligheterna att enbart använda oss av laddhybrider inom verksamheten framöver.
- Lime ska säkerställa kvalitet och kontinuitet i mätningarna av vårt klimatavtryck genom förbättrade analyser och extern genomlysning.
- Lime ska säkerställa att samtliga elavtal är 100 % baserade på grön energi.
- Lime ska utforma en checklista för hur vi granskar våra leverantörer.



Lime firar 2 år som solcellspartner!

Vi investerade i en solcellspark i början av 2019. Givetvis fortsätter Lime att investera 2021.

Miljönyckeltal 2020

I enlighet med NASDAQ:s frivilliga ESG Reporting Guide har Lime Technologies för verksamhetsåret 2020 för första gången arbetat fram ett antal grundläggande väsentliga nyckeltal på miljöområdet.

Det påbörjade nyckeltalsarbetet tjänar som utgångspunkt för såväl förbättring av företagets hållbarhetsprestanda som vidareutveckling av den årliga transparenta hållbarhetsrapporteringen.

Kommentarer till miljönyckeltalen

Energi. Lime Technologies rapporterade energiförbrukning för 2020 är indirekt och består i huvudsak av inköpt energi för verksamhetens drift (el) samt för uppvärmning/kyllning av lokaler (fjärrvärme).

Den rapporterade förbrukningen bygger på fakturor, förutom i något fall där el ingår i årshyran och därför har kalkylerats fram (se tabellen nedan).

Fjärrvärmeförbrukningen har i de flesta fall kalkylerats: i de fall där det sker en avräkning för det

gångna året från hyresvärdens sida sker den ofta för sent för årsrapporteringen.

Det föreligger ingen direkt energiförbrukning med energikällor ägda eller styrda av verksamheten; de tjänste- och firmabilar som förekommer i verksamheten ägs av leasingföretag.

Förnybar energi. Lime Technologies primära energikälla är solenergi, via det avtal om solcellsbasead el som Lime ingått med Svea Solars solcellspark i Sjöbo, där 300 MWh årligen med start 2020 allokeras till Lime Technologies.

Kontor	Beräknade CO ₂ -utsläpp	Lokalyta
Lund, Sankt Lars väg 46	El: 107 097 kWh Fjärrvärme: 355 955 + 54 516 kWh	1 612 m ²
Lund, Sankt Lars väg 41	El: 12 357 kWh (värdet baserat på Lund I & III) Fjärrvärme: 32 016 kWh	186 m ²
Stockholm	El: 37 188 kWh Fjärrvärme: 32 436 kWh	1 019 m ²
Göteborg	El: 27 001 kWh Fjärrvärme: 27 612 kWh	692 m ²
Gävle	El: 2 500 kWh Fjärrvärme: 2 500 kWh	95 m ²
Totalt SVERIGE	El: 186 143 kWh Fjärrvärme: 505 035 kWh	3 604 m²
Oslo	El: 49 990 kWh Ingen fjärrvärme	329 m ²
Helsingfors	El: 7 663 kWh Fjärrvärme: 7 000 kWh	289 m ²
Köpenhamn	El: 4 053 kWh Fjärrvärme: 24 000 kWh (baserat på föregående år)	288 m ²
Utrecht	El: 6 000 kWh/år (baserat på månadsvärden) Ingen fjärrvärme	225 m ²
Total energiförbrukning	789 884 kWh	Totalyta 4 735 m²

Klimat. De direkta och indirekta utsläppen av växthusgaser (för Limes del enbart CO₂), i det som definieras som Scope 1 och 2 (se figur) hör ihop med den energiförbrukning som krävs för själva driften av verksamheten och för uppvärmning/kylning av lokalerna.

Beräkning. Utsläppen för 2020 är beräknade enligt IEA:s (2018) nationella omräkningsfaktorer för el för Norge, Danmark, Finland och Nederländerna. För Sveriges del är den totala elförbrukningen mer än väl täckt av det beskrivna solenergiavtalet, vilket ger nollutsläpp. De svenska utsläppen beror således enbart på fjärrvärme för lokaluppvärmning.

Utsläppsintensitet. Ett vanligt sätt att rapportera utsläpp är att ställa dem mot verksamhetens omfattning. Lime rapporterar för 2020 sina utsläpp relaterade till den totala försäljningen (tkr), liksom till lokalernas omfattning (m²).

Scope 3, dvs. andra växthusgasutsläpp längs värdekedjan förknippade med Limes verksamhet, kan ännu inte rapporteras. Scope 3 innehåller potentiellt ett 20-tal olika kategorier av utsläpp (se bilden).

I en kommande Scope 3-analys är det dock sannolikt att såväl utsläpp från leasade tjänstebilar som utsläpp från tjänsteresor kommer att tillhöra verksamhetens väsentliga utsläpp (även om 2020 var ett atypiskt år för tjänsteresor beroende på pandemin).

Övrigt. Vattenförbrukning ingår för Limes del genomgående i hyran av lokalerna. Då förbrukningen uteslutande handlar om sanitärt vatten för hygien, disk etc. bedöms detta inte som en kritisk miljöfaktor att redovisa i den typ av verksamhet som Lime bedriver.

Kontor	Beräknade CO ₂ -utsläpp	Kommentar/omräkningsfaktor
Lund	El: 0 kg Fjärrvärme: 4 515 kg	Solel med nollutsläpp. Fjärrvärme: 0,011 kg CO ₂ /kWh
Stockholm	El: 0 kg Fjärrvärme 1 918 kg	Solel med nollutsläpp. Fjärrvärme: 0,061 kg CO ₂ /kWh
Göteborg	El: 0 kg Fjärrvärme: 1 795 kg	Solel med nollutsläpp. Fjärrvärme: 0,065 kg CO ₂ /kWh
Gävle	El: 0 kg Fjärrvärme: 7,5 kg	Solel med nollutsläpp. Fjärrvärme: 0,003 kg CO ₂ /kWh
Totalt SVERIGE	El: 0 kg Fjärrvärme: 8 144 kg	Samtliga svenska kontors elförbrukning täcks av solelavtalet om 300 MWh/år och ger således inga CO₂-utsläpp.
Oslo	El: 650 kg Ingen fjärrvärme	Norge omräkningsfaktor el: 0,013
Helsingfors	El: 1 464 kg Fjärrvärme: 1 386 kg	Finland omräkningsfaktor el: 0,191 Fjärrvärme: 0,198 kg CO ₂ /kWh
Köpenhamn	El: 1 277 kg Fjärrvärme: 1 632 kg	Danmark omräkningsfaktor el: 0,315 Fjärrvärme: 0,068 kg CO ₂ /kWh
Utrecht	El: ca 2 424 kg (kalkyl) Ingen fjärrvärme	Nederländerna omräkningsfaktor el: 0,404
Hela verksamheten: Totala utsläpp	17 068 kg CO₂	
Totala utsläpp per TSEK	0,050 kg CO₂/TSEK	Omsättning 338 689 TSEK
Totala utsläpp per m²	3,60 kg CO₂/ m²	Totalyta 4 735 m²

GHG Protocol klassificerar ett företags fotavtryck av växthusgaser i tre olika Scopes: Scope 1, 2 och 3

