



HÅLLBARHETS- RAPPORT 2022

Publicerad: 2023-03-31





INNEHÅLL

1 VD:S HÄLSNING	03	6 MÅNGFALD & PERSONALENS VÄLBEFINNANDE	23
2 VIRTA I KORTHET	05	A. Mångfald	23
3 VÅR APPROACH TILL HÅLLBARHET	08	B. Hälsa och säkerhet	27
4 VIRTAS VÄSENTLIGHETSANALYS	10	C. Medarbetarnöjdhet, engagemang och utveckling	29
5 VIRTAS MILJÖAVTRYCK	14	7 AFFÄRSETIK & HÅLLBAR UPPHANDLING	31
A. Utsläpp av växthusgaser	16	8 SÄKERSTÄLLA EN HÅLLBAR AFFÄRSPRAXIS	34
B. Virtas miljöhandavtryck	20	9 VÄGEN FRAMÅT	37
C. Hållbar laddning och energi	22		

NAVIGERINGSTIPS!

Det här är en interaktiv guide vilket betyder att du enkelt kan hoppa mellan kapitlen genom att klicka på innehållsförteckningen: Du kommer enkelt tillbaka till innehållsförteckningen genom att klicka på den här ikonen:





1

VD:S HÄLSNING

Virta grundades för möjliggöra en övergång till hållbar mobilitet och elektricitet med hjälp av anslutna elbilar. Ända från början har Virta haft en framtid med noll utsläpp som mål, en framtid där elbilsladdning är lätt tillgänglig för allmänheten samtidigt som den stöder ett elnät med förnybar energi.

En av företagets centrala värderingar är att vi eftersträvar en hållbar framtid. Virta strävar efter att stärka resiliensen hos elnätet samtidigt som vi minskar utsläppen från transport- och energisektorerna. Vi är fast beslutna om att föra branschen framåt och att göra elbilsladdning till en ekonomiskt hållbar verksamhet. Vi klarar det dock inte ensamma.

Samarbete behövs för att snabba på en grön omställning. Både privata och offentliga aktörer globalt måste investera i och tillhandahålla smart elbilsladdning för att minska hindren för införandet av tekniken. Vi har över 1 000 företagskunder som använder vår plattform och en intäktsökning på 112 % år 2022, vilket visar att vi har lyckats att bygga en lösning som bidrar till att vi kan hålla vårt löfte om att göra elbilsladdning lönsam och enkel för många såväl privata som offentliga aktörer.





Eftersom vi är en global ledare med snabbt växande verksamhet i Europa, betyder det att den påverkan vår verksamhet har i världen håller på att öka. Till exempel laddades det år 2022 över 170 GWh energi genom vårt nätverk och mängden energi har redan ersatt en betydelsefull andel av fossila bränslen inom transporter. Större påverkan betyder större ansvar – inte endast för vår verksamhet, utan även för våra anställdas välbefinnande och människorna i hela leveranskedjan, samt etisk affärspraxis överlag. Nya bestämmelser, lagar, och våra intressenter ställer högre krav på oss som företag i takt med att den elektriska mobilitetens roll i samhället ökar.

Eftersom vi har förbättrat vår hållbarhetskapacitet under de senaste åren, har vi nu uppnått en sådan mognadsnivå att vi kan publicera vår första hållbarhetsrapport. Jag är så stolt över att se vår framgång, och samtidigt är jag ödmjuk inför allt det vi ännu kan och kommer att åstadkomma. Eftersom det här är vår första rapport av det här slaget, förstår vi att detta endast är början på vår långsiktiga, globala hållbarhetsfärd. Det är i varje fall en viktig milstolpe – det arbete och de resultat vi presenterar i rapporten ger Virta en solid grund och en riktning för vår färd framåt.



Vi är fast beslutna om att föra branschen framåt och att göra elbilsladdning till en ekonomiskt hållbar verksamhet.

Jussi Palola

CEO & Co-Founder of Virta



2 VIRTA I KORTHET

Virta grundades i Helsingfors år 2013 och är en global pionjär som utvecklar smarta tjänster för elbilsladdning. Virta kom in på Financial Times lista över de 1000 snabbast växande bolagen i Europa för fjärde gången i rad år 2023.

Virtas mission är att möjliggöra en framtid med hållbar energi och mobilitet med hjälp av anslutna elbilar. För att uppfylla missionen tillhandahåller Virta laddningstjänster som är enkla och lönsamma för företag och gör laddningen enkel för elbilsförare.

Virtas kärnerbjudande är en komplett laddningslösning som omfattar allt som behövs för att på ett snabbt och kostnads-effektivt sätt bygga, driva och skala upp smart elbilsladdning i form av verksamhet och företag. Utöver den kompletta standardlösningen för laddning, erbjuder Virta modulära lösningar till stora företag som planerar att driva laddnätverk för elbilar på kontinentnivå.

STYRNINGSSTRUKTUR

Virta har en struktur med dubbel styrning, med en styrelse och ledningsgrupp. I styrelsen ingår fem till tio medlemmar. För närvarande har styrelsen nio medlemmar och tre observatörer. Av medlemmarna är tre oberoende direktörer. Styrelsens ordförande och en observatör är kvinnor. Personliga suppleanter kan utses för styrelsemedlemmarna. Styrelsemedlemmarna utses på tills vidare-basis.

Högsta ledningen utgörs av nio personer av vilka två är kvinnor.

Kommittéer bildas av styrelsen och ledningsgruppen. Kommittéerna är: revisionskommittén, kompensationskommittén och strategikommittén. ESG-ärenden rapporteras regelbundet till styrelsen under 2022 och rapporteringen fortsätter under 2023.

Företaget är privatägt av en grupp investerare, inklusive energibolag, riskkapitalfonder och anställda i ledningen.





Fram till nu har Virtas plattform använts av över 1 000 privata och offentliga företag och organisationer inom detaljhandels-, hotell-, fastighets-, parkerings-, bränsleförsäljnings-, bil- och energibranscherna. Dessa kunder driver laddstationer i 35 länder och utgör nätverket "Powered by Virta". Med roaming får elbilsförarna tillgång till över 350 000 laddpunkter i över 65 länder.

Som en global föregångare inom elbilsladdning har Virta 34 patentfamiljer, som omfattar beviljade och sökta patent, med fokus på energihanteringsförmågor som är viktiga för framtidens anslutna ekosystem för energi och mobilitet.

VÅR MISSION

Hållbar energi och mobilitet, som möjliggörs av anslutna elbilar och laddinfrastruktur.

VÅR VISION

Att göra tjänster för elbilsladdning enkla för elbilsförare och lönsamma för företag.

VÅRA VÄRDERINGAR

Eftersträvar en hållbar framtid

Virta strävar efter en renare framtid, tänker framåt och agerar därefter. Vi värdesätter hållbarhet i miljön, ekonomin och samhället. Trots att utmaningen är stor har vi åtagit oss att göra vårt bästa för världens bästa.

Får saker och ting att hända och fungera i praktiken

Vi värdesätter att man får saker och ting att hända i praktiken. Vi är inte ett företag som bara pratar om förändringar, utan vi får dem att sked med konkreta affärsresultat.

Växer tillsammans och som individer

Tillväxt är värdefullt för oss och alltid värt att eftersträva. Marknaden växer snabbt och vårt mål är att växa ännu snabbare. Kontinuerlig tillväxt kan endast uppnås om vi kan övertyga våra kunder att använda våra tjänster om och om igen.

Vi hjälper varandra framåt

Även om det är viktigt att ha tydliga, egna mål, kan vi nå de bästa resultaten när alla i bolaget hjälper varandra. Samarbetet kan ses i prestandan.



VIRTA I SIFFROR

Över **1,000** företag och organisationer driver globalt sina tjänster för elbilsaddning på Virtas plattform och utgör det globala nätverket Powered by Virta.



2013

Etablerat i Helsingfors

34

patentfamiljer beviljade/ansökta

Varannan sekund

sker det en ladd-session i Virtas nätverk

35

länder

190

anställda vid utgången av 2022

+325 000

laddpunkter inkl. roaming

380 M€

värde på ansluten infrastruktur

1940 MW

ansluten kapacitet

7 kontor

Helsingfors (huvudkontor), Berlin, Buckrest, London, Paris, Singapore och Stockholm

+61 %

täckning inom publik laddning i Europa (6 % eget nätverk +55 % genom roaming okt 22)

19 711 tCO₂e

koldioxidavtryck 2022
Scope 1 & 2: 14 tCO₂e
Scope 3: 19 697 tCO₂e

103 833 tCO₂e

koldioxidhandavtryck 20





3 VÅR APPROACH TILL HÅLLBARHET

År 2022 var ett viktigt år för hållbarhet på Virta och vi nådde många milstolpar. Företagets första [hållbarhetspolicy](#) publicerades och vi tog enorma steg framåt i hur vi arbetar med miljö-, social- och styrningsdelarna av hållbarheten och vi räknade för första gången ut företagets avtryck (scope 1–3) och handavtryck (scope "4"). De insatser vi gjorde kunde ses i en förbättring av vår EcoVadis-poäng med 11 poäng till 66 poäng, vilket placerar Virta i den 91:a percentilen av alla företag som utvärderats av EcoVadis, vilket gav oss en silvermedalj. Vi är mycket stolta över våra prestationer år 2022 och vi är redo att fortsätta med arbetet under 2023.

När vi ser på alla de viktiga milstolpar som vi har nått, inser vi att vi står i början av en pågående hållbarhetsfärd. Vårt hållbarhetsarbete kommer aldrig att upphöra och det kommer alltid att finnas något att förbättra. Det är med stor stolthet som vi presenterar vår första hållbarhetsrapport, som ger en omfattande överblick av såväl våra prestationer som det vi behöver förbättra. Vårt mål är att erbjuda våra intressenter insyn i hur vi ser på hållbarhet på Virta.

Ett viktigt förbättringsområde i framtiden är vår förståelse för eventuella



Vårt mål är att erbjuda våra intressenter insyn i hur vi ser på hållbarhet på Virta.





klimatrelaterade risker och möjligheter som kan vara relevanta för Virta. Vi ser att en mer ingående analys med användande av till exempel [TCFD:s \(Task Force on Climate-related Financial Disclosures\) rekommendationer](#) som utgångspunkt kunde vara nyttig. För närvarande ser vi följande punkt-

er som potentiella risker för branschen:

- Utsatthet för rättstvister
- Ökad kostnad för råmaterial och energi

Till de potentiella möjligheterna räknar vi:

- Användning av effektivare transportsätt
- Användning av energikällor med mindre utsläpp
- Utveckling och/eller utökning av varor och tjänster med små utsläpp
- Förändrade attityder hos konsumenterna
- Deltagande i program för förnybar energi och vidtagande av energieffektivitetsåtgärder

De hållbarhetsdata som presenteras i rapporten omfattar årsdata för 2022-01-01-2022-12-31. Hållbarhetsrapporten gäller Liikennevirta Oy (Finland) samt följande dotterbolag: Virta SARL (Frankrike), Virta International GmbH (Tyskland), Virta Nordic AB (Sverige), Virta Ltd Pte (Singapore) och Virta Eastern Europe S.R.L. (Rumänien). Avtrycks- och handavtrycksdata har sammanställts av det externa företaget UseLess Oy. Om du har frågor om rapporten eller de rapporterade uppgifterna ber vi dig att kontakta sustainability@virta.global.

SÅ HÄR ARBETAR VI MED HÅLLBARHET

De praktiska och strategiska hållbarhetsarbetena och initiativen på Virta utförs och övervakas av vår Sustainability Manager, med stöd av vår VP för People, Culture and Sustainability (PCS). Hållbarhet kategorieras under People, Culture and Sustainability på Virta, som är ett team som utgörs av personalproffs och Hållbarhetsansvarig. Hela företaget deltar dock i hållbarhetsarbetet, genom det dagliga arbetet, med syfte att skapa en framtid med nollutsläpp från mobilitet.

Styrelsen övervakar ESG-ärendena och erbjuder vid behov idéer, feedback och annan input till VP för PCS och Sustainability Manager. VP för PCS rapporterar regelbundet kring ESG-ärenden till styrelsen. Alla policyer och rapporter som avser hållbarhetsärenden granskas av Virtas styrelse och godkänns av ledningsgruppen innan de publiceras. Dessutom rapporteras eventuella kritiska farhågor eller visseblåsningsfall till styrelsen.



4 VIRTAS VÄSENTLIGHETSANALYS

År 2021 genomförde vi vår första väsentlighetsanalys för att identifiera och prioritera de viktigaste och mest relevanta hållbarhetsärendena avseende ekonomi, miljö och människor för Virtas värdekedja och våra intressenter. Väsentlighetsanalysen genomfördes genom att intervjua såväl anställda som andra intressenter beträffande vikten av hållbarhetsrelaterade ämnen för Virta. Analysen genomfördes i enlighet med riktlinjerna i Global Reporting Initiative (GRI). Ämnena i intervjun valdes genom att analysera:

- Företagets servicesortiment, verksamhet, värderingar, styrkor och svagheter
- Megatrender i branschen och överlag
- Hållbarhetsrelaterade förfrågningar från intressenter samt eventuella framtida förfrågningar och krav
- De geografiska områden där vi är verksamma
- Jämförelse med motsvarande företag i branschen
- Sustainability Accounting Standards Boards (SASB) väsentlighetskarta för mjukvaru- och IT-tjänstebranschen
- Principerna i FN:s global compact

Utifrån resultaten anser vi följande ämnen vara väsentliga för Virta och våra intressenter:

- Sekretess, data- och cybersäkerhet
- Medarbetarnöjdhet, engagemang och utveckling
- Hållbar laddning och energi
- Hållbar tillväxt för företaget och dess verksamhet
- Juridisk efterlevnad, åtgärder mot korruption och mutor
- Skydd av immateriell egendom
- Affärsmodellens resiliens

Dessutom anser vi mänskliga rättigheter vara ett allt viktigare ämne på grund av allvaret för de risker som är förknippade med brott mot mänskliga rättigheter, de ökade rapporteringskraven i ämnet samt [framhävandet av ämnet överlag](#). Som ett mjukvaruföretag anser vi att riskerna för brott mot mänskliga rättigheter är små, men vi arbetar för att få en bättre förståelse för leveranskedjan och vår påverkan genom att öka transparensen i leveranskedjan. [Virtas uppförandekod för leverantörer](#) ger en översikt av våra krav på och förväntningar gentemot våra leverantörer.



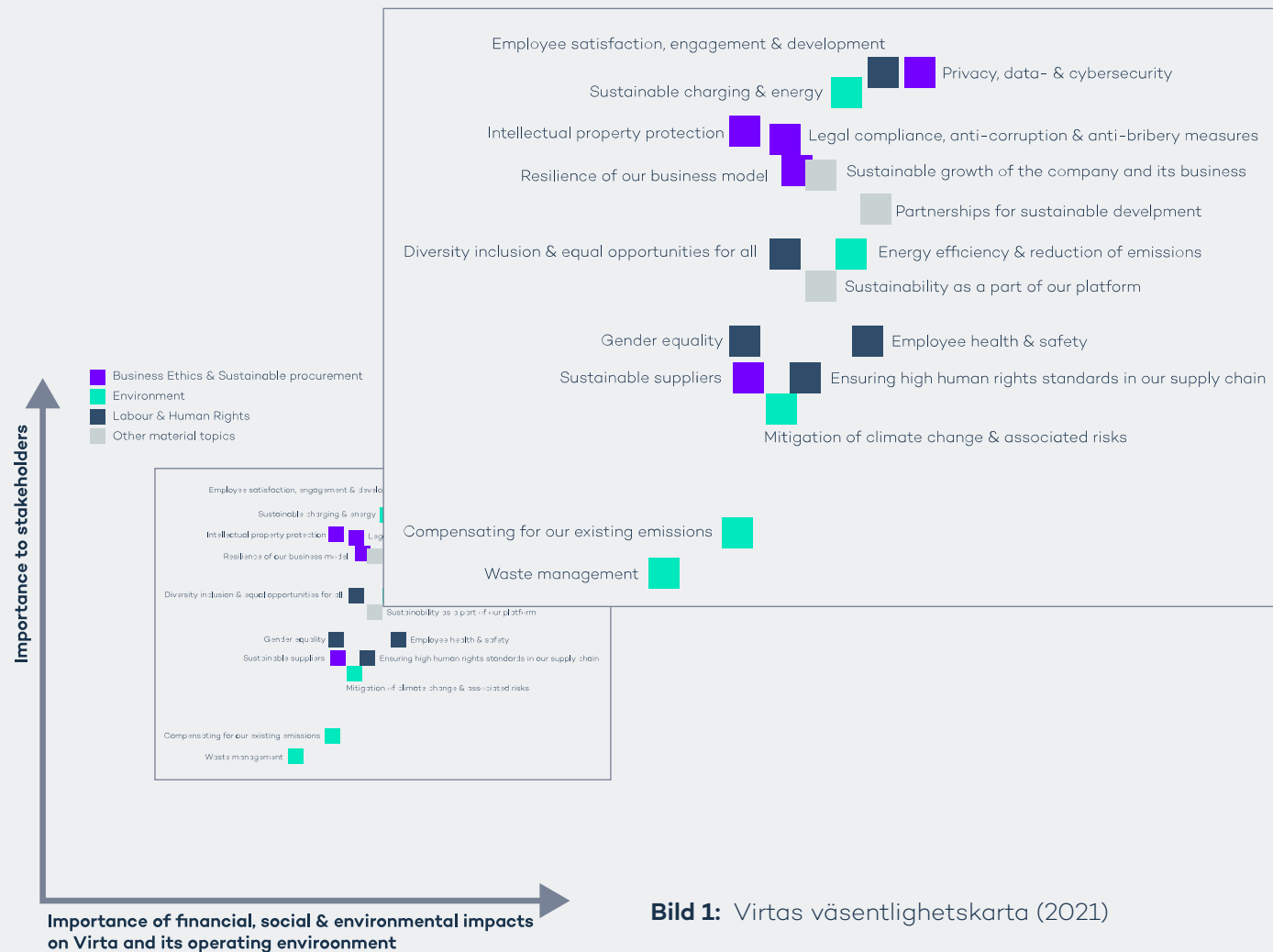



Bild 1: Virtas väsentlighetskarta (2021)

De väsentliga ämnena användes för att skapa Virtas första [hållbarhetspolicy](#). I den har vi angivit våra interna mål för varje ämne, samt hur vi styr dessa mål. Dessa ämnen utgör likaså grunden för den här hållbarhetsrapporten.







Tabell 1: Virtas väsentliga ämnen och tillhörande mål

Väsentlighet och tillhörande mål om hållbar utveckling (SDG)	Vår inverkan på målen om hållbar utveckling	Vad vi gör idag	Mäter våra framsteg (tillhörande GRI-upplysningar)	Rapporterade värden 2022	Planerade aktiviteter för 2023
Sekretess, data- och cybersäkerhet och Skydd av immateriell egendom 	Vi bidrar till att bygga starka institutioner (mål 16) genom att fokusera på sekretess samt data- och cybersäkerhet.	ISO 27001 SOC2-rapportering GDPR-utbildning Visselblåsning	GRI 2-16 GRI 2-26 GRI 2-27 GRI 418-1	Antal säkerhetsincidenter: 0 Inga brott mot kundernas sekretess. 98 % av de anställda har utbildats i GDPR. 1 lågt prioriterat visseblåsningsfall kopplat till marknadsföring.	Fortsatt uppföljning av incidenter. Fortsatt intern utbildning.
Medarbetarnöjdhet, engagemang och utveckling  	Genom att erbjuda alla anställda hälsoförmåner och icke-obligatoriska hälsotjänster stöder vi bra hälsa och välbefinnande. Genom att förbättra medarbetarnöjdhet, engagemang och utveckling bidrar vi till mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.	Hälsoförmåner för alla anställda, inklusive extra tjänster förknippade med mental hälsa genom Auntie. Kvartalsvis medarbetarnöjdhetsundersökning inklusive eNPS. Utvecklingssamtal för alla. Låg tröskel för att rapportera farhågor och diskriminering. Uppföljning av olyckor.	GRI 2-16 GRI 2-26 GRI 2-29 GRI 403-1 GRI 403-3 GRI 403-6 GRI 403-8 GRI 403-9 GRI 404-3 GRI 405-1 GRI 406-1	eNPS: 31 Visselblåsningsfall förknippade med medarbetarnas välbefinnande, hälsa och säkerhet eller diskriminering: 0 Procentandel av anställda som har haft utvecklingssamtal 2022: 95 % Olyckor på arbetsplatsen: 5 (3 under företagets evenemang, 2 vid pendling, ingen allvarlig)	Fortsatt uppföljning av alla mätpunkter. Fortsatt arbete för att förbättra de anställdas säkerhet och nöjdhet. Nytt





Väsentlighet och tillhörande mål om hållbar utveckling	Vår inverkan på målen om hållbar utveckling	Vad vi gör idag	Mäter våra framsteg (tillhörande GRI-upplysningar)	Rapporterade värden 2022	Planerade aktiviteter för 2023
Hållbar laddning och energi 	Med våra produkter hjälper vi laddning av elektriska fordon att stödja det förnybara energinätet, vilket bidrar till SDG 7.1-7.3.	Genom att analysera vårt avtryck med hjälp av beräkningar om koldioxidinverkan och genom att analysera vår positiva inverkan med hjälp av handavtrycksanalys.	GRI 2-23 GRI 201-2 GRI 302-2 GRI 305-3	Koldioxid från användningen av våra laddare (scope 3). 17 630 tCO ₂ e Handavtryck 2022: 103 833 tCO ₂ e	Förbättra vår insyn gällande den energi som våra kunder laddar sina fordon med.
Juridisk efterlevnad, åtgärder mot korruption och mutor 	Genom att följa lagar och regler och arbeta mot korruption och mutor, bygger vi en stark institution (bidrar till SDG 16).	Följa fall av bristande efterlevnad. Följa visselblåsningsfall. Alla anställda måste läsa uppförandekoden.	GRI 2-15 GRI 2-16 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-26 GRI 2-27	Antal fall av bristande efterlevnad 2022: 0 Antal visselblåsningsfall förknippade med juridisk efterlevnad, korruption eller mutor: 0 % av anställda som har läst och undertecknat uppförandekoden: 99,5 %	Fortsatt övervakning av alla mätpunkter. Förbättrad förståelse för effekterna av EU:s taxonomi och CSRD på Virta. Bereda ett utlåtande om modernt slaveri för 2024.
Resilient affärsmodell och hållbar tillväxt för företaget och dess verksamhet  	Genom ett starkt fokus på resiliens och hållbar tillväxt, hjälper vi till att bygga starka institutioner och resilient infrastruktur, och gör mobilitets- och energiindustrierna mer hållbara (bidrar till SDG 16).	Följa vår hållbarhetsprestanda genom EcoVadis. Anställa och hålla kvar rätta talanger, med fokus på mångfald. Förbättra den interna dokumentationen. Förbättra genomsynligheten. Fokusera på kundnöjdheten.	GRI 401-1	EcoVadis-poäng: 66 Personalomsättning: 10 % Nyanställningar 2022: 90 eNPS: 31	Fortsatt uppföljning av alla mätpunkter. Fortsätta att förbättra EcoVadis-poängen. Publicera den första hållbarhetsrapporten. Uppdatera hållbarhetspolicyn och nyckeltalen. Starkt fokus på kundnöjdheten.



5 VIRTAS MILJÖAVTRYCK

I den [globala riskrapporten 2023](#) från World Economic Forum, räknas samhälls-, miljö- och cybersäkerhetsrisker till de främsta riskerna under de kommande 2–5 åren. När vi blickar framåt är miljömässiga risker de mest framträdande, och de fyra viktigaste långsiktiga hoten mot människor och planeten är förknippade med miljömässiga faktorer. "Oförmåga att lindra klimatförändringarna", "oförmåga att anpassa sig till klimatförändringarna" och "naturkatastrofer och extremt väder" klassas som de tre allvarligaste riskerna.

Vi på Virta förstår att varje organisation har sin roll i att motverka dessa risker, och vi anser att vårt bidrag är att vi skapar en mobilitets- och energivärld med nollutsläpp. Genom att tillhandahålla de tjänster som behövs för att sömlöst integrera elbilsaddning med det förnybara energisystemet, kan vi effektivt minska utsläppen från både transport- och energisektorerna.





Samtidigt vill vi säkerställa att vår verksamhet är så hållbar som möjligt, inte endast ur ett miljöperspektiv, utan även när man ser till sociala och styrningsrelaterade faktorer. Därför har vi under 2022 tagit stora steg för att öka vår egen medvetenhet om vår negativa och positiva påverkan. Vår hållbarhetspolicy ger oss riktlinjer för vårt arbete och är ett dokument som vi kontinuerligt kommer att uppdatera med allt mer ambitiösa mål ju längre fram vi kommer på vår hållbarhetsfärd.

En växande risk beträffande vårt hållbarhetsarbete är nya lagar och bestämmelser förknippade med till exempel direktivet [Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#). Under 2022 hade vi inga fall av överträdelser mot miljölagar och bestämmelser, och genom att hålla oss uppdaterade om juridiska krav och bestämmelser planerar vi att fortsätta på samma sätt i framtiden. Detta förutsätter dock att vi är medvetna om hur CSRD och EU-taxonomin påverkar oss som företag och i förlängningen också hur de påverkar våra investerare.

År 2022 fick vi en helt ny syn på vår påverkan när vi beräknade vårt [koldioxidavtryck för 2021](#) tillsammans med den externa partnern UseLess. I beräkningarna ingick alla befintliga Virta-dotterbolag vid tidpunkten – Liikennevirta Oy (Finland), Virta International GmbH (Tyskland), Virta Nordic AB (Sverige), Virta SARL (Frankrike och Virta Ltd (Storbritannien). Nu, i början



Vi vill säkerställa att vår verksamhet är så hållbar som möjligt, inte endast ur ett miljöperspektiv utan även när man ser till sociala och styrningsrelaterade faktorer.

av 2023, har vi återigen beräknat vårt avtryck tillsammans med UseLess och den här gången inkluderade vi våra nya dotterbolag Virta Ltd Pte (Singapore) och Virta Eastern Europe S.R.L. (Rumänien). Den [koldioxidavtrycksrapport](#) som beräkningarna resulterade i, gav oss värdefulla insikter i våra scope 1-, 2- och 3-utsläpp och hur de har förändrats jämfört med 2021. En sammanfattning av resultaten ingår i den här rapporten.



A. UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER

År 2022 strävade vi med avseende på utsläppen av växthusgaser efter att få en bättre översikt av företagets miljöpåverkan genom att beräkna koldioxidavtrycket. Tillsammans med UseLess Oy räknade vi ut företagets scope 1–3-utsläpp för 2021, och i början av 2023 beräknades utsläppen för 2022 tillsammans med samma externa företag. Alla resultat som presenteras, har beräknats med användning av [Internationella energirådets \(IEA\) utsläppsfaktorer](#) (2022), både för 2022 och 2021. När vi i fjol publicerade våra utsläpp för 2021, använde vi inte IEA:s faktorer, vilket förklarar den lilla skillnaden mellan [de siffror som publicerades då](#) och de siffror som ingår i tabell 2.

Trots att mjukvarubranschen i regel inte uppfattas som en starkt förorenande bransch, anser vi att det är mycket viktigt att vi har insyn i företagets påverkan. Med ökande krav från investerare och kunder, samt nya lagar och direktiv som antingen gäller Virta eller Virtas ägare, måste företaget följa lagarna och uppfylla intressenternas förväntningar.

Med en tydligare insyn i företagets påverkan är planen att ställa tydliga utsläppsminskingsmål. Vi vill vara ambitiösa beträffande begränsningen av vår egen påverkan, men ännu viktigare är det att vi gör det möjligt för våra kunder att på

Tabell 2: Utsläppsjämförelse 2022 och 2021

	2021	2022
Uppskattade totala direkta utsläpp (scope 1), tCO ₂ e	5.0	4.1
Uppskattade totala indirekta utsläpp: enligt plats (scope 2), tCO ₂ e	8.0	13.8
Uppskattade totala indirekta utsläpp: enligt marknad (scope 2), tCO ₂ e	3.7	9.8
Uppskattade indirekta utsläpp (Scope 3) tCO ₂ e	9956.7	19697.0
Utsläpp av växthusgaser total (enligt plats)	9969.7	19714.9
Utsläpp av växthusgaser totalt (enligt marknad)	9965.4	19711.0
Heltidsanställda (årsgenomsnitt) som ingår i rapporteringen av utsläppen av växthusgaser	118	169
Scope 1-utsläpp per heltidsanställd (tCO ₂ e)	0.04	0.02
Scope 2-utsläpp per heltidsanställd, enligt marknad (tCO ₂ e)	0.03	0.06
Scope 3-utsläpp per heltidsanställd (tCO ₂ e)	84.38	116.55
Utsläpp per heltidsanställd totalt, enligt marknad (tCO₂e)	84.45	116.63
Intäkter (M€)	18.4	39.1
Scope 1-utsläpp per M€ intäkter (tCO ₂ e)	0.27	0.10
Scope 2-utsläpp per M€ intäkter, enligt marknad (tCO ₂ e)	0.20	0.25
Scope 3-utsläpp per M€ intäkter (tCO ₂ e)	541.13	503.8
Utsläpp per M€ intäkter totalt, enligt marknad (tCO₂e)	541.60	504.12



ett betydelsefullt sätt minska utsläppen från transport- och energisektorerna med hjälp av våra tjänster.

I tabell 2 sammanfattas våra koldioxidutsläpp för scope 1–3. Vi visar även utsläppen per M€ i intäkter och per anställd. Scope 1 avser direkta utsläpp från tillgångar vi äger eller kontrollerar. Scope 2 avser indirekta utsläpp från energi som vi köper. Scope 3-utsläpp är alla indirekta utsläpp från tillgångar som Virta varken äger eller har kontroll över, men som vi indirekt påverkar genom vår värdekedja. För detaljerad information om data, inklusive en förklaring av termerna, antaganden vi gjort och kategorier som inkluderats, hänvisar vi till den kompletta [koldioxidrapporten för 2022](#).

Sedan 2021 har våra utsläpp ökat med 98 %. Per heltidsanställd (genomsnittligt antal anställda under året) ökade utsläppen med 38 %, från 84,45 tCO₂e till 116,63 tCO₂e per heltidsanställd. Förändringarna mellan 2021 och 2022 kan förklaras av flera faktorer – främst en allmän tillväxt av verksamheten, ökade affärsresor till följd av en avtagande verkan från Covid-19-pandemin, öppnandet av ett nytt kontor, bättre tillgång till primärvärden i koldioxidberäkningarna samt mer kompletta data tillgängliga för framför allt transporter. Exempelvis ökade mängden laddstationer anslutna till vårt system med 11 % år 2022, antalet laddstationer som köptes ökade med 66 % och

den totala mängden energi som laddades via Virtas system ökade med 75 %. Alla dessa faktorer påverkar företagets utsläpp. Förändringarna i utsläppen per scope och kategori framgår av tabell 3. Samtidigt vill vi betona att Virtas relativa utsläpp, i kgCO₂e per euro i intäkter, har minskat. År 2021 var koldioxidintensiteten 0,54 kgCO₂e/€ och den minskade till 0,50 kgCO₂e/€ år 2022.

Enligt data härstammar vår största negativa påverkan (scope 3) år 2022 från Användningen av sålda produkter, vilket avser utsläppen från den energi som används i de laddstationer som är anslutna till vårt nätverk. Dessa utsläpp uppgick till 17 630 tCO₂e. 99,9 % av vår negativa påverkan härstammar från indirekta utsläpp i scope 3. Andra viktiga utsläppskällor är Inköpta varor och tjänster, till vilka IT-utrustning, datacentraler och laddstationer, samt Affärsresor räknas. Inköpta varor och tjänster utgör 9,5 % (1865 tCO₂e) av våra utsläpp, medan Affärsresor utgör 0,7 % (133 tCO₂e) utsläppen.

När vi vet varifrån största delen av våra utsläpp härstammar, kan vi bättre förstå var vi kan göra en skillnad. Före våra första koldioxidberäkningar trodde vi att vissa områden (till exempel avfall från verksamheten) hade en mycket större betydelse än vad de i verkligheten har. Vi kommer att tillämpa det vi har lärt oss av våra koldioxidberäkningar nästa gång vi uppdaterar



Tabell 3: Förändrade utsläpp per scope

Scope		2021 (tCO ₂ e)	2022 (tCO ₂ e)	Förändring (tCO ₂ e)	Förändring, %
Scope 1	1.1 Företagets lokaler	0.0	0.0	0.0	-
	1.2 Företagets bilar	5.0	4.1	-0.8	-17%
Scope 2	2.1 Inköpt elektricitet (marknadsbaserad)	0.7	2.3	1.6	243%
	2.2 Inköpt ånga	0.0	0.0	0.0	-
	2.3 Inköpt energi för uppvärmning	3.0	7.5	4.5	148%
	2.4 Inköpt energi för att kyla	0.0	0.0	0.0	-
Scope 3 uppströms	3.1 Inköpta varor och tjänster	294.7	1865.3	1570.6	533%
	3.2 Kapitalvaror	0.0	0.0	0.0	-
	3.3 Bränsle- och energirelaterade aktiviteter	18.4	38.9	20.6	112%
	3.4 Transport och distribution uppströms	0.9	9.0	8.6	917%
	3.5 Avfall som genereras i verksamheten	0.1	0.1	0.0	-0.4%
	3.6 Affärsresor	41.8	132.9	91.1	218%
	3.7 Medarbetarnas pendling	12.5	19.1	6.6	52%
	3.8 Hyrda tillgångar uppströms	0.0	1.2	1.2	-
Scope 3 nedströms	3.9 Transporter nedströms	0.0	0.0	0.0	-
	3.10 Behandling av sålda produkter	0.0	0.0	0.0	-
	3.11 Användning av sålda produkter	9588.0	17630.2	8042.2	84%
	3.12 Behandling av sålda produkter i slutet av livscykeln	0.3	0.4	0.0	13%
	3.13 Hyrda tillgångar nedströms	0.0	0.0	0.0	-
	3.14 Franchiseavtal	0.0	0.0	0.0	-
	3.15 Investeringar	0.0	0.0	0.0	-
		9965	19711	9746	98%



**Tabell 4:** Utsläpp från Virtas egen verksamhet

Virtas egen verksamhet	2022
DIREKTA SCOPE 1	tCO₂e
Företagets fordon	4
Företagets lokaler	0
INDIREKTA SCOPE 2	tCO₂e
Elektricitet (marknadsbaserad)	2
Elektricitet (platsbaserad)	6
Fjärrvärme och -kyla	8
TOTALT SCOPE 1 OCH 2 (marknadsbaserat)	14.0
TOTALT SCOPE 1 OCH 2 (platsbaserat)	179

företagets hållbarhetspolicy och tillhörande nyckeltal. Vi kommer att göra detta för att säkerställa att vi koncentrerar våra hållbarhetsinsatser rätt – där vi kan påverka som mest.

Ett mål för 2022 var att öka antalet kontor som drivs med förnybar el och energi. Det vi inte kunde förutse var svårigheterna att påverka vilka typer av energi och el som används i fastigheterna; på vissa av våra kontor har vi små eller inga möjligheter att påverka detta för närvarande. Trots detta härstammade 86 % av elen och 17 % av energin till våra kontor från förnybara källor 2022. För att förbättra denna siffra kommer vi att lägga till tillgången till förnybar energi och el

Tabell 5: Utsläpp från Virtas värdekedja

Virtas värdekedja	2022
UPPSTRÖMS SCOPE 3	tCO₂e
Inköpta varor och tjänster	1865
Kapitalvaror	0
Bränsle- och energirelaterade aktiviteter	39
Transport och distribution uppströms	9
Avfall som genereras i verksamheten	0
Affärsresor	133
Medarbetarnas pendling	19
Hyrda tillgångar uppströms	1
NEDSTRÖMS SCOPE 3	tCO₂e
Transporter nedströms	0
Behandling av sålda produkter	0
Användning av sålda produkter	17630
Behandling av sålda produkter i slutet av livscykeln	0
Hyrda tillgångar nedströms	0
Franchiseavtal	0
Investeringar	0
TOTALT SCOPE 3	19697



som ett kriterium när vi söker nya kontor. I vissa fall, såsom för huvudkontoret i Helsingfors, vet vi att Helsingfors stad håller på att gå över till förnybar energi inom de närmaste åren. Detta kommer väsentligen att förbättra vårt koldioxidavtryck från scope 2.

B. VIRTAS MILJÖHANDAVTRYCK

För att få mer insyn i vår påverkan som företag lät vi genomföra en miljöhandavtrycksberäkning under 2022 och på nytt i början av 2023. Detta gav oss företagets handavtryck för åren 2021 och 2022. Handavtrycket är ett sätt att framhäva den positiva klimatpåverkan som en tjänst eller lösning har. [Den använda metodologin](#) som var huvudmetodologi för beräkningarna har utvecklats av Teknologiska forskningscentralen VTT och LUT-universitetet. Beräkningarna genomfördes av företaget UseLess Oy.

Fokus låg på att visa vilka CO₂-utsläpp som kan undvikas när man laddar en elbil med Virtas lösning i förhållande till en bil med förbränningsmotor. Systemavgränsningen för studierna visas på bilden nedan. Vägar och annan infrastruktur för vägbaserade fordon, fränsett de som hör till bränsleförsörjningen, ingick inte i studien eftersom de är gemensamma för alla passagerarfordon

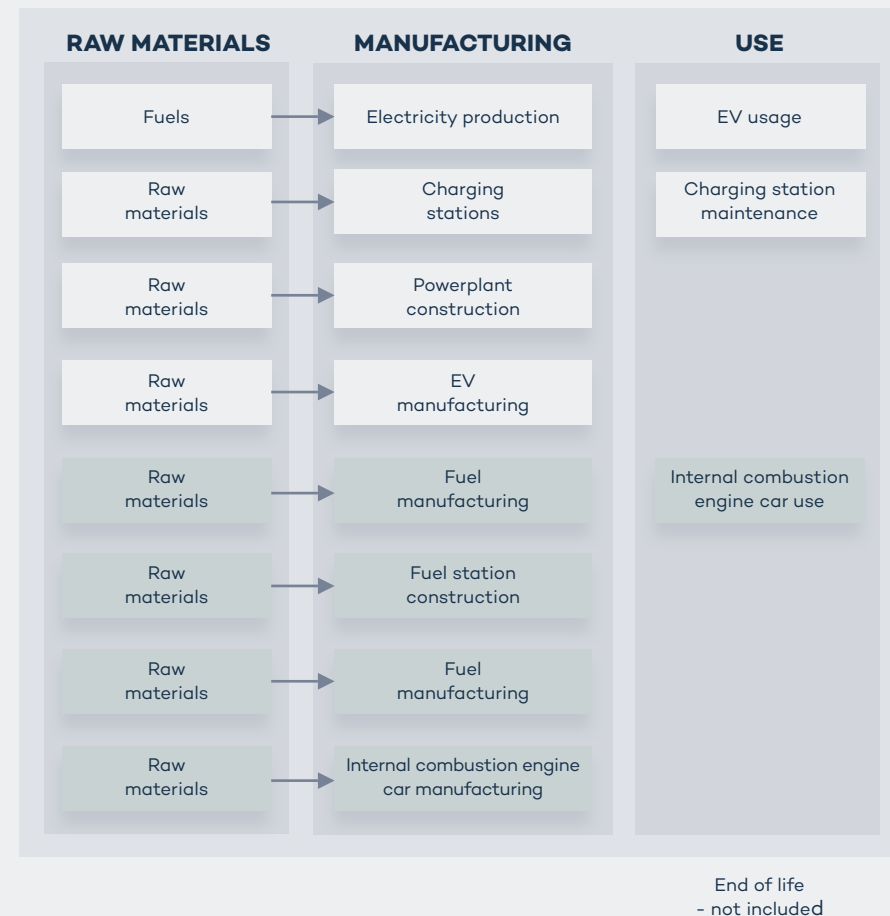


Bild 2: Systemavgränsningen för handavtrycksberäkningarna



och därmed inte påverkar den direkta jämförelsen. Likaså utelämnades behandlingen av personbilar samt laddstationer och tankstationer i slutet av livscykeln från studien.

En viktig synpunkt i handavtrycksstudierna var rättvisa. Studierna utformades för att kommunicera Virtas positiva klimatpåverkan. Alla huvudantaganden gällande systemgränser och använda utsläppsfaktorer för både baslinjelösningen och Virtas lösning gjordes så att de behandlar vardera fallet jämlikt. När antaganden gjordes för att ta fram genomsnittliga uppskattningar, var uppskattningarna konservativa för Virtas lösning. De data som användes för att genomföra studierna samlades in från oss (Virta, primärdata) samt från litteratur och nationell statistik (sekundärdata). De utsläppsfaktorer som användes för elproduktion i studien togs från IEA:S (2022) databas. För mer detaljerad information om datainsamlingen och metodologin, vänligen [se studien för 2022 från UseLess Oy](#).

Virtas koldioxidhandavtryck antas uppstå när elbilar ersätter bilar med förbränningsmotor. Logiken vid beräkning av Virtas koldioxidhandavtrycksberäkning är följande:

$$\text{Koldioxidhandavtryck} = \text{Koldioxidutsläpp}_{\text{baslinje}} - \text{Koldioxidutsläpp}_{\text{Virtas lösning}}$$

Och för koldioxidavtrycket för både baslinjen och Virtas lösning är den följande:

$$\text{Koldioxidutsläpp}_{\text{baslinje}} = \text{Fordonstillverkning}_{\text{Bensinbil}} + \text{Infrastruktur}_{\text{bensinstation}} + \text{Tillverkning av bränsle} + \text{Användning av bränsle}$$

$$\text{Koldioxidutsläpp}_{\text{Virtas lösning}} = \text{Fordonstillverkning}_{\text{Elbil}} + \text{Infrastruktur}_{\text{Laddare}} + \text{Tillverkning av el}$$

Baserat på modellen är Virtas totala årliga koldioxidhandavtryck för 2022 103 833 tCO₂e. År 2021 var siffran 60 499 tCO₂e. Det betyder att koldioxidhandavtrycket ökade med 72 %. Det som driver ett ökat koldioxidhandavtryck är företagets tillväxt på marknader där koldioxidavtrycket för Virtas lösning är mindre än koldioxidavtrycket för marknaden i genomsnitt (=baslinjen). Med andra ord växer vår positiva klimatpåverkan tillsammans med företagets tillväxt.





C. HÅLLBAR LADDNING OCH ENERGI

En grundläggande del i att motverka klimatförändringen är att elektrifiera både transport- och energisektorerna och skapa en värld med noll utsläpp. I det ideala fallet skulle all laddning av elbilar använda energi från helt koldioxidfria källor, eftersom en elbil som laddas med förnybar energi [ger upphov till 5 gånger mindre utsläpp än en traditionell bil med förbränningsmotor.](#)

Detta är inte situationen på marknaden i dag, men det är något som vi som företag strävar efter. Vi erbjuder smart laddning som kan beakta nätsignaler och laddningens klimatpåverkan. Det här är en tjänst som vi har erbjudit i många år.

År 2022 var vårt främsta mål att få insyn i vilken klimatpåverkan som laddning i Virtas system har. Vi uppnådde detta genom en koldioxidanalys för scope 3, och den genomfördes av företaget UseLess Oy. Det vi lärde oss av analysen är att utsläppen från den energi som laddas i vårt system är företagets största koldioxidkälla. År 2021 bestod 96,7 % av vår koldioxidpåverkan från den laddade energin och år 2022 var den 89,4 %. Detta motsvarar 10 970 tCO₂e respektive 17 630 tCO₂e.

Utmaningen här är att vi som företag har väldigt liten möjlighet att påverka dessa utsläpp. Vi väljer inte den energi som används i de laddstationer som har anslutits till Virtas system;

det är våra kunder som gör det. Dessutom har vi för närvarande inte tillräckligt mycket insyn i vilken typ av energi som används. Därför är vårt fokusområde beträffande hållbar laddning och energi, att öka transparensen kring den typ av energi som våra kunder använder. Det här är en utmaning, men något som vi redan har påbörjat arbetat med.



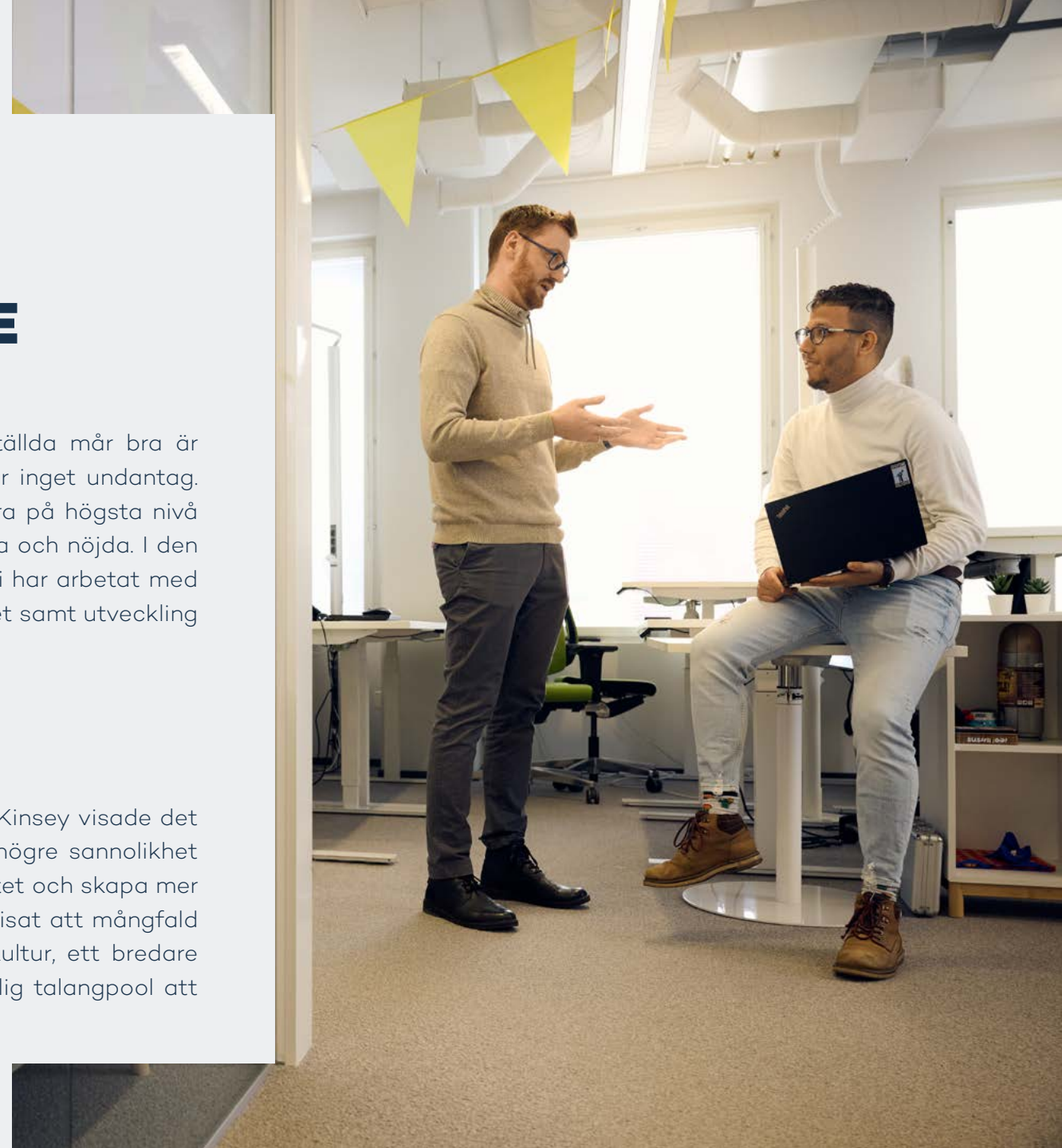
6

MÅNGFALD & PERSONALENS VÄLBEFINNANDE

En mångfaldig personalstyrka där de anställda mår bra är viktigt för alla företags framgång, och vi är inget undantag. För att nå våra tillväxtmål måste vi prestera på högsta nivå och för att göra detta måste alla vara friska och nöjda. I den här delen av rapporten berättar vi om hur vi har arbetat med mångfald, medarbetarnas hälsa och säkerhet samt utveckling under 2022.

A. MÅNGFALD

[En rapport om mångfald](#) publicerad av McKinsey visade det sig att företag med mångfald hade 35 % högre sannolikhet att leverera vinstmarginaler över genomsnittet och skapa mer värde på lång sikt. Flera andra studier har visat att mångfald ger en högre moral och starkare företagskultur, ett bredare perspektiv, bättre innovation, en större möjlig talangpool att rekrytera från och många andra fördelar.





På Virta är vi stolta över vår mångfaldiga och mångkulturella personal, som lyfter fram olika synpunkter och tillsammans bygger vår företagskultur. Trots detta kan mångfalden på alla nivåer i företaget alltid förbättras.

Mångfald är viktigt för Virtas framgång. Den ger en uppsjö av olika perspektiv, förbättrar organisationens rykte, minskar diskriminering och fördomar, förbättrar medarbetarnas engagemang och vilja att stanna i företag samt förbättrar beslutsfattande och problemlösning. Genom att omfamna mångfald och skapa inkluderande miljöer, kan Virta skapa en mer dynamisk, innovativ och framgångsrik arbetsplats.

Könsbalans

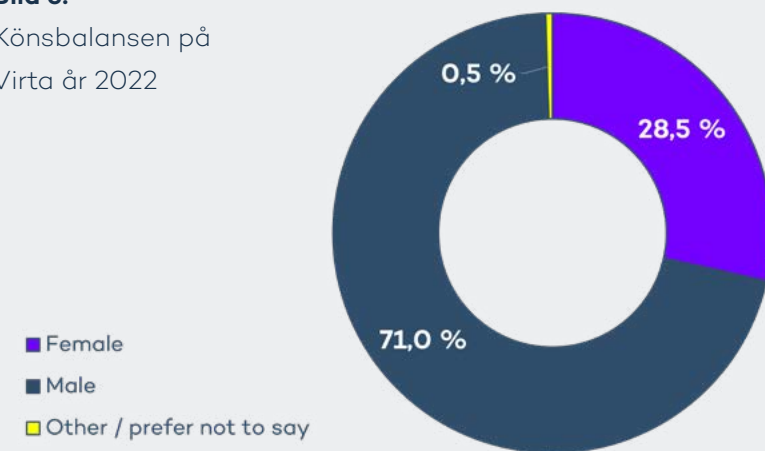
En återkommande utmaning inom IT-sektorn är könsbalansen – branschen är mansdominerad. På Virta är våra anställande chefer och rekryterare medvetna om obalansen, och det är något som beaktas vid rekryteringar av nya talanger. Dessutom utbildas våra rekryterare och anställande chefer i omedvetna fördomar och målet är att ta dessa fördomar i beaktande i varje intervjusituation. Virtas könsbalans i slutet av 2022 framgår av bild 3.



Genom att omfamna mångfald och skapa en inkluderande miljö, kan Virta skapa en mer dynamisk, innovativ och framgångsrik arbetsplats.

Bild 3:

Könsbalansen på Virta år 2022





På Virta vill vi också beakta att alla inte nödvändigtvis identifierar sig själva som man eller kvinna. Därför strävar vi efter att använda ett inkluderande språk i såväl rekryteringar som interna dokument och därför erbjuder personalavdelningen alternativet "annat/vill helst inte berätta", när det gäller frågor om könsidentitet i våra enkäter. För närvarande har 0,5 procent av de anställda valt detta alternativ.

Vi vill inte bara ha en mångfaldig personal på Virta; vi vill också se till att mångfalden är synlig på alla nivåer i företaget och att alla anställda kompenseras och belönas på ett rättvist sätt. När man ser på könsfördelningen på alla olika nivåer i företaget kan vi konstatera att vi fortfarande har mycket arbete framför oss.

Ledningsgruppens könsfördelningen presenteras i Bild 4. Styrelsens könsfördelning presenteras i Bild 5.

Ett annat fokusområde i framtiden är att öka transparensen beträffande löneskillnader mellan könen. Dessa siffror vill vi rapportera i framtiden, men för närvarande har vi inte data över detta.

Bild 4:

Könsbalansen i
Virtas ledningsgrupp
år 2022

■ Female
■ Male

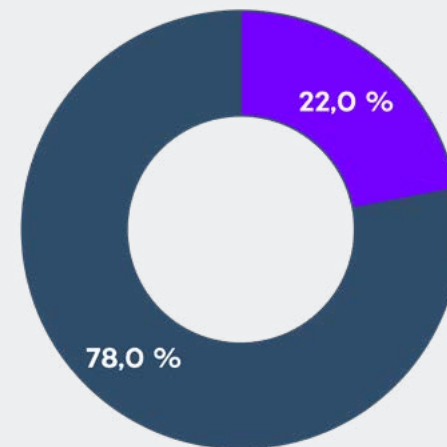
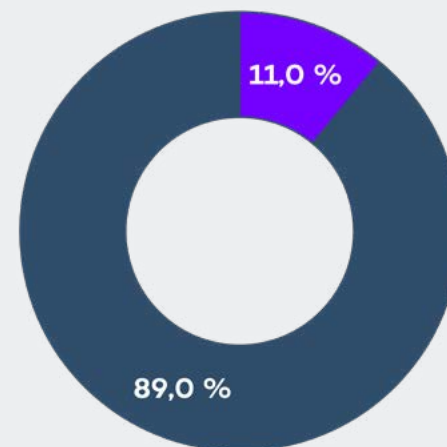


Bild 5:

Könsbalansen i
Virtas styrelse år
2022

■ Female
■ Male





Åldersfördelning och nationaliteter

Åldersfördelningen på Virta presenteras i Bild 6. Den överlägset största delen (93 %) av de anställda på Virta är mellan 25 och 54 år.

Åldersfördelningen i ledningsgruppen presenteras i Bild 7. Åldersfördelningen i styrelsen presenteras i Bild 8.

Mångfald begränsar sig inte till bara kön och ålder, utan omfattar även könsidentitet, religion, sexuell läggning, kulturell bakgrund, färdigheter, utbildningsbakgrund och personlighet. Vi tror att en mångfaldig arbetsgemenskap i alla dessa hänseenden är en styrka. På grund av juridiska begränsningar finns det mångfaldsaspekter som vi för närvarande inte följer, och därigenom inte rapporterar. Vi följer ändå antalet olika nationaliteter som ingår i Virtas arbetsgemenskap.

När man ser på de nationaliteter som finns representerade på Virta, är det uppenbart att ett stort antal länder är representerade. Största gruppen är finländare, 48 %, vilket delvis förklaras av faktumet att företagets högkvarter är beläget i Helsingfors, Finland. I slutet av 2022 hade vi anställda med 31 olika nationaliteter på Virta.

Bild 6.

Åldersfördelningen på Virta år 2022

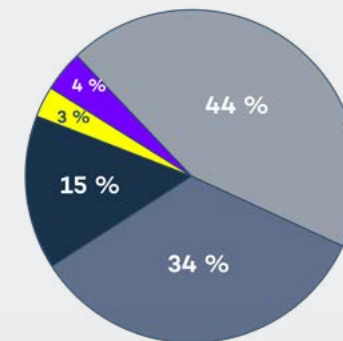


Bild 7.

Åldersfördelningen i Virtas ledningsgrupp år 2022

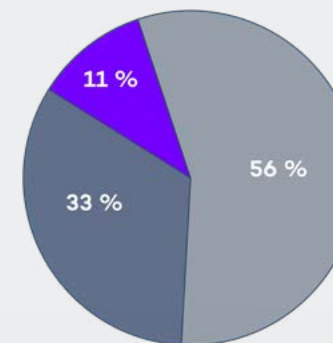
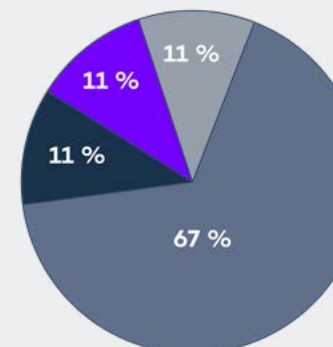


Bild 8.

Åldersfördelningen i Virtas styrelse år 2022





Precis som med könsbalansen ser vi helst att en liknande fördelning av nationaliteter är representerad på alla nivåer i företaget. Här, precis som med könsbalansen, finns det förbättringsmöjligheter.

Nationalitetsfördelningen i ledningsgruppen presenteras i Bild 10. Nationalitetsfördelningen i styrelsen presenteras i Bild 11.

Överlag har vi stärkt våra insatser beträffande mångfald under 2022, och i slutet av året ordnade vi vår första utbildning i mångfald, jämlikhet och inkludering på företagsnivå. Utbildningen är nu tillgänglig för alla anställda via Virtas interna utbildningssajt, och den kommer att bli obligatorisk för alla under 2023.

B. HÄLSA OCH SÄKERHET

Virta driver sin verksamhet i enlighet med tillämpliga hälso- och säkerhetskrav och eftersträvar kontinuerlig utveckling av hälso- och säkerhetspolicyer och rutiner. Alla anställda förväntas utföra sitt arbete i enlighet med tillämpliga hälso- och säkerhetslagar, bestämmelser, policyer och rutiner samt tillämpa säkra arbetsmetoder vid alla tidpunkter, på alla platser.

Bild 9.

Nationalitetsfördelningen på Virta år 2022

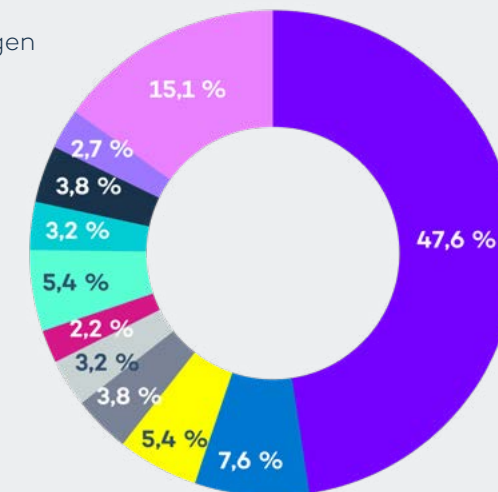
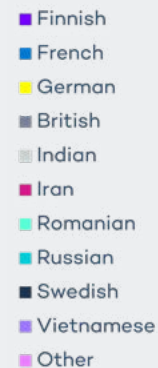
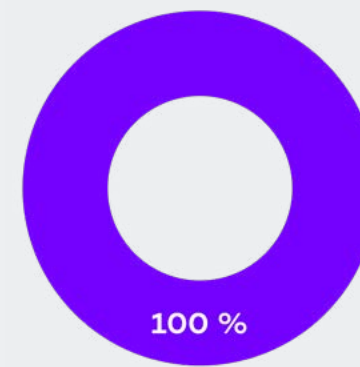


Bild 10.

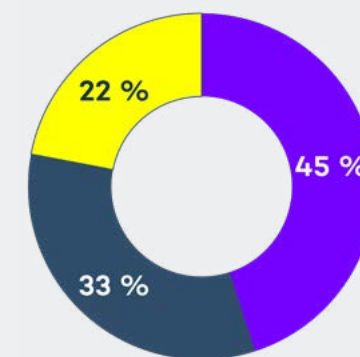
Nationalitetsfördelningen i Virtas ledningsgrupp år 2022



■ Finnish

Bild 11.

Nationalitetsfördelningen i Virtas styrelse år 2022



■ Finnish ■ German ■ French





Vi tillhandahåller omfattande företagshälsotjänster för våra anställda och beaktar kraven och olika länders praxis. Tjänsterna omfattar både fysisk och mental hälsa. Alla anställda omfattas av tjänsterna. Vi erbjuder även andra förmåner för att främja det fysiska och mentala välbefinnandet. År 2022 erbjöd vi den mentala välbefinnandetjänsten "Auntie" till alla anställda och den fick ett mycket gott mottagande med ett genomsnittsomdöme på 8,9/10, och 100 % skulle rekommendera den för sina kollegor. Av de anställda som använde tjänsten upplevde 32,2 % en förbättring av sin totala hälsa, 25,3 % upplevde sänkta stressnivåer och 15,3 % ökad arbetseffektivitet. Företaget har också en arbetskyddskommitté som kontinuerligt övervakar och utvecklar hälsan och säkerheten för alla anställda.

Vi följer de anställdas hälsa och säkerhet med hjälp av två huvudmättningspunkter: antalet arbetsrelaterade olyckor per år och antalet visseblåsningfall, rapporterade fall av diskriminering eller andra försummelse. År 2022 rapporterades fem arbetsrelaterade olyckor: tre under företagets evenemang och två vid pendling till eller från arbetet. Ingen av olyckorna var allvarliga. Beträffande diskriminering och visseblåsning hade vi inga visseblåsningfall år 2022 förknippade med diskriminering eller motsvarande och inga andra fall av diskriminering. Det betyder inte automatiskt att det inte har förekommit någon diskriminering eftersom någon kanske inte känner sig bekväm





med att rapportera, men det visar att våra insatser åtminstone fungerar till en viss grad. Vårt visselblåsningssystem är tillgängligt för alla och det kan användas anonymt. Om ett diskrimineringsfall rapporteras har vi policyer och praxis för att vidta åtgärder i syfte att förhindra ytterligare skada och upprepad diskriminering. De fall som rapporteras genom visselblåsning undersöks av arbetarskyddschefen och arbetskyddsombudet. Visselblåsningsverket ger oss möjligheten att begära ytterligare information av den person som gjort rapporten, och personen kan lämna mer information efter behov, så att Virta förstår hur situationen ska hanteras på bästa möjliga sätt. En undersökning genomförs och de efterföljande åtgärderna anpassas till varje fall.

Vi använder också interna enkäter för att följa de anställdas hälsa och välbefinnande. Varje kvartal skickar vi ut antingen en snabb pulsenkät eller en längre enkät vilka ger de anställda möjligheten att ge anonym feedback till företaget. Svaren granskas av personalavdelningen och åtgärder vidtas efter behov.

C. MEDARBETARNÖJDHET, ENGAGEMANG OCH UTVECKLING

Det räcker inte med att de anställda är friska och känner sig trygga, utan vi vill också att alla känner sig nöjda och enga-

gerade i sitt arbete samt att alla har möjligheter att utvecklas och växa tillsammans med företaget. Vi arbetar med detta på flera olika sätt.

År 2022 var de två nyckeltalen för medarbetarnas nöjdhet och engagemang att förbättra Virtas eNPS (employee Net Promoter Score) med tio poäng och att säkerställa att 100 % av de anställda hade möjlighet att delta i utvecklingssamtal för att dela med sig av sina önskemål om karriärutveckling och diskutera möjligheterna med sina chefer. eNPS kan vara en användbar siffra för organisationer att mäta medarbetarnas nöjdhet, men den är behäftad med vissa utmaningar som man måste beakta. eNPS har en begränsad omfattning och mäter medarbetarnöjdheten enbart till en viss grad. Dessutom kräver den ytterligare återkopplingsmöjligheter för att personalavdelningen ska kunna förstå den givna poängen. Det är också mycket viktigt att man agerar baserat på resultaten. Dessa faktorer har beaktats när Virta har mätt företagets eNPS under åren. Vi har också koncentrerat oss på att se på utvecklingen av Virtas eNPS eftersom vi förstår den begränsade jämförbarheten med andra företag.

Beträffande eNPS inledde vi året med nio poäng och avslutade med 31 poäng, så vi nådde årets mål. De positiva förändringarna kan bero på större klarhet gällande roller och ansvar.



Företaget har också gjort stora insatser för att bygga företags-kulturen genom att omhulda en mer inkluderande och stödjande arbetsplats, bygga upp teamandan efter de begränsningar som Covid-19-pandemin förde med sig samt genom att förbättra den interna kommunikationen. Utöver eNPS skickar vi ut enkäter till våra anställda några gånger per år i form av anonyma medarbetarundersökningar. Dessa ger oss goda insikter i var vi presterar väl som arbetsgivare och var vi kan bli bättre. Resultaten från dessa enkäter kommuniceras till hela företaget under våra PCS-timmar. PCS-timmarna (People, Culture & Sustainability) är informationstillfällen som omfattar de viktigaste ämnena förknippade med prestationer, välbefinnande, mångfald och inkludering, personalprocesser, policyer och hållbarhet – vilka alla är relevanta för våra anställda. Vi berättar också om företagets prestationer och teamens framgångar i våra kvartalsvisa möten tillsammans med alla anställda. Dessa möten gör det möjligt för de anställda att växelverka med ledningen och ställa frågor.

En viktig del av medarbetarnas utveckling och engagemang är vår regelbundna utvärdering av prestationer och karriärutveckling. De är viktiga för både arbetsgivarna och arbetstagarna. De ger arbetsgivaren insikt i den anställdas ambitioner och de gör det möjligt för den anställda att aktivt delta i uppbyggandet av den egna karriären i företaget. År 2022 deltog cirka 95 % av de anställda på Virta i utvecklingssamtal. Vi kommer att införa ett nytt personalledningsprogram och ett OKR-ramverk under 2023, vilka ger möjligheten att följa de anställdas prestationer och utvecklingsmål på ett effektivare sätt.



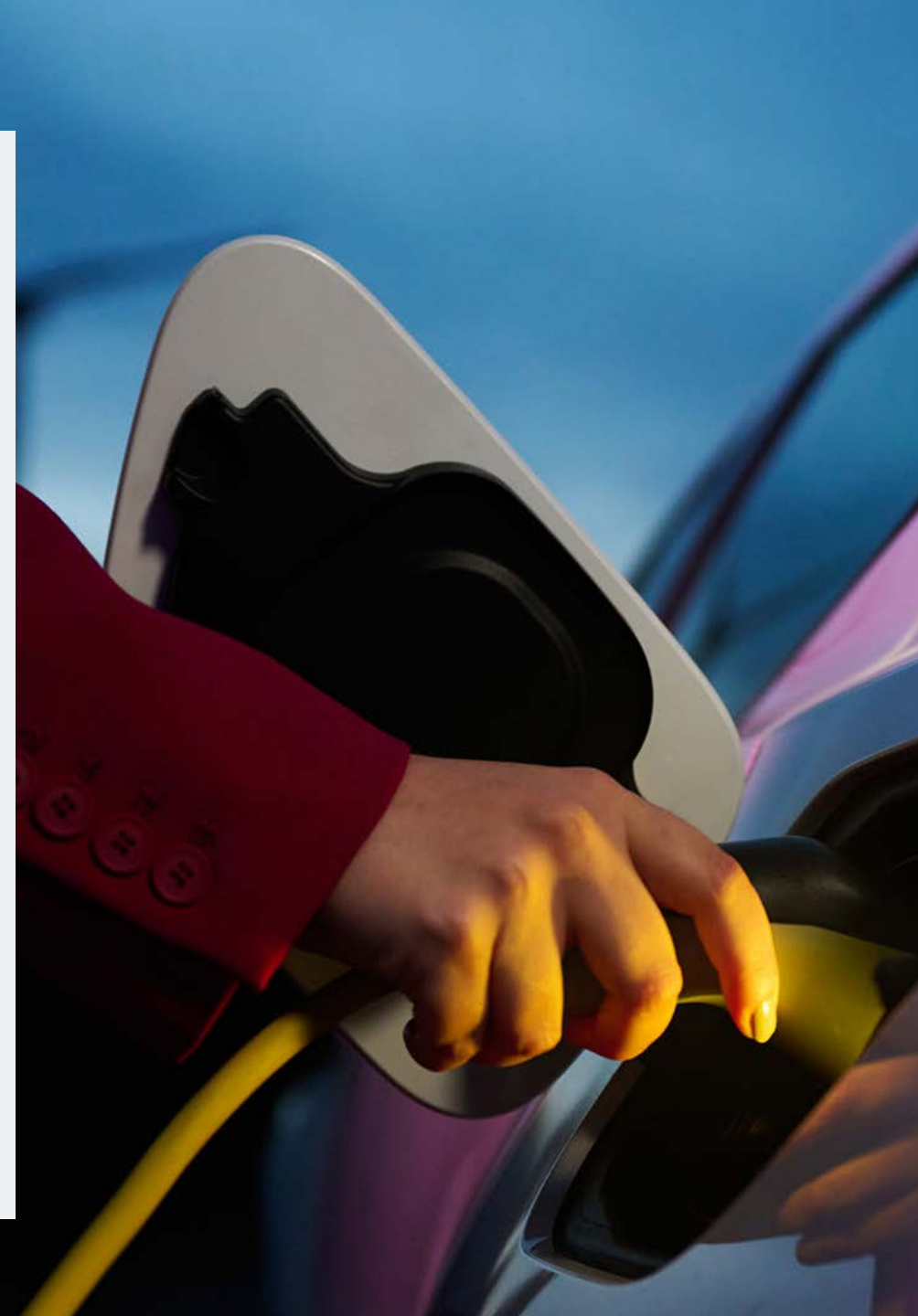


7 AFFÄRSETIK & HÅLLBAR UPPHANDLING

En mycket viktig del av hållbar affärspraxis är att utöva en etisk affärsverksamhet och se till att de upphandlade produkterna och tjänsterna är hållbara. För oss betyder det att vi följer lagar och bestämmelser, skyddar kundernas integritet, håller ett starkt fokus på data- och cybersäkerhet, arbetar mot korruption och mutor samt ser till att vår leveranskedja är etisk och hållbar.

Affärsetik, data- och cybersäkerhet samt kunders integritet

År 2022 hade vi inga fall av bristande regelefterlevnad. Det förekom heller inga rapporterade fall av mutor eller korruption. Med anknytning till detta uppdaterades visselblåsningsproceduren och den gjordes lättillgänglig för alla intressenter. Under året hade vi totalt ett visselblåsningsfall; ett lågprioriterat fall förknippat med opt-in för marknadsföringsrelaterad mejl. Meddelandet besvarades och inga ytterligare åtgärder behövdes. Under 2022 togs ett steg att förbättra uppfattningen





av affärsetik internt genom att säkerställa att alla anställda på Virta läser igenom och undertecknar [uppförandekoden](#). För närvarande har 99,5 % undertecknat den.

Vad gäller sekretess kan vi rapportera att vi inte hade några överträdelser beträffande kundernas integritet år 2022. Dessutom förekom det inga incidenter av läckage, stöld eller förlust av kunddata. Vi tog emot en mindre förfrågan från Dataskyddsombudsmannen om att förbättra hur sekretesspolicyn syns på Virtas allmänna webbplats. Förfrågan besvarades och ledde inte till några ytterligare åtgärder.

Såvitt vi känner till har inga cybersäkerhetshändelser inträffat som skulle klassificeras som incidenter. Under 2023 kommer vi kontinuerligt att integrera cybersäkerhet i alla processer som har en cybersäkerhetsaspekt, för att göra det till en naturlig del av vår dagliga verksamhet.

Ett internt mål förknippat med sekretess och säkerhet är att alla anställda på Virta har deltagit i den interna GDPR-utbildningen. Vid slutet av 2022 hade 98 % av de anställda gått utbildningen.

Tabell 6: Incidenter och vidtagna åtgärder 2022

Område	Incidenter 2022	Vidtagna åtgärder
Regelefterlevnad	Inga fall av bristande efterlevnad	Inga åtgärder behövdes
Visselblåsning	Ett lågprioriterat visseblåsningsfall förknippat med marknadsföring	Meddelandet besvarades och inga ytterligare åtgärder behövdes
Kundsekretess och datasäkerhet	Inga läckage, stölder eller förluster av kunddata förekom. En mindre förfrågan från	Den mindre förfrågan besvarades och inga ytterligare åtgärder behövdes
Cybersäkerhet	Inga cybersäkerhetsincidenter	Inga åtgärder behövdes





Hållbar upphandling

Leveranskedjans transparens, hållbara upphandlingar och mänskliga rättigheter är mer relevanta än någonsin, och det är områden där vi har ökat våra insatser under det senaste året. Trots att mänskliga rättigheter och modernt slaveri inte är väsentliga ämnen för Virta i sig, anser vi att de är anmärkningsvärda ämnen på grund av de rättsliga kraven, övergripande trender i branschen och faktumet att det rör sig om människoliv. Ett sätt som vi beaktar dessa ämnen i verksamheten är genom att öka våra krav gentemot leverantörerna samt transparensen i leveranskedjan. År 2022 uppdaterade vi [vår uppförandekod för leverantörer](#) och tillämpade den på fler leverantörer. Nu har 66 % av våra hårdvaruleverantörer undertecknat uppförandekoden för leverantörer och målet är 100 % under 2023. Vi har även krävt att leverantörerna gör en EcoVadis-bedömning, som ger oss insikt i hur de arbetar med miljö, etik, arbetstagarnas rättigheter och mänskliga rättigheter och upphandlingsrelaterade hållbarhetsaspekter. Av våra hårdvaruleverantörer har 83 % ett aktivt EcoVadis-poängkort. Inga av de utvärderade leverantörerna har identifierats som att de skulle ha en väsentlig negativ påverkan och därför har inga åtgärder vidtagits gentemot leverantörer efter att resultaten från EcoVadis-bedömningarna har mottagits. Ett mål framöver är att öka antalet leverantörer som har undertecknat uppförandekoden för leverantörer och som har ett EcoVadis-poängkort, framför allt leverantörer som inte ingår i hårdvarugruppen.



Leveranskedjans transparens, hållbara upphandlingar och mänskliga rättigheter är mer relevanta än någonsin, och det är områden där vi har ökat våra insatser under det senaste året.





8 SÄKERSTÄLLA EN HÅLLBAR AFFÄRSPRAXIS

Hållbar tillväxt för företaget och en resilient affärsmodell

Med den snabba tillväxt som vi har upplevt på Virta under de några senaste åren (112 % lönsamhetstillväxt under 2022), har det varit av yttersta vikt att se till att tillväxten är hållbar på sikt. För att göra detta koncentrerar vi oss på att anställa de bästa talangerna, hålla en hög kvalitet på produkterna och tjänsterna samt att förbättra hållbarhetsarbetet och dokumentationen i hela företaget. Hållbar tillväxt omfattar även ekonomisk tillväxt, och Virta har lyckats upprätthålla en intäkstillväxt på över 100 % per år under de fyra senaste åren. Under de senaste fyra åren har Virta också blivit listat av The Financial Times på FT1000-listan, som listar europeiska företag med högst årlig genomsnittlig tillväxttakt i omsättning mellan 2018 och 2021.

För att mäta huruvida vi växer hållbart har vi använt EcoVadis-



Score breakdown

Sustainability performance:

- Insufficient
- Partial
- Good
- Advanced
- Outstanding

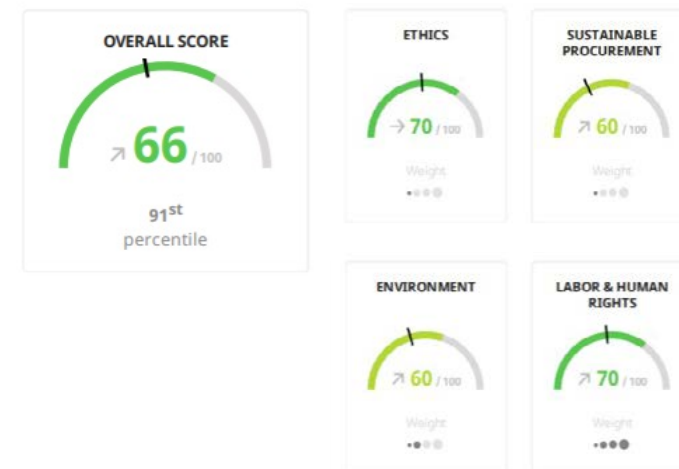


Bild 12: Virtas EcoVadis-poäng år 2022





poängkortet som en mätpunkt. År 2022 var målet att förbättra Virtas EcoVadis-poäng med tio poäng (från 55). Vi lyckades med detta och fick ett poängkort med 66 poäng, vilket gav oss en silvermedalj och rankade oss i den 91:a percentilen av alla företag som utvärderats av EcoVadis. Om vi kan växa snabbt som företag samtidigt som vi förbättrar denna poäng, ser vi det som ett tecken på att vi växer hållbart.

År 2022 satsade vi på att förbättra vår hållbarhetsdokumentation. I första hand gjorde vi detta genom att slutföra och publicera företagets första hållbarhetspolicy och tillhörande nyckeltal. Policy och nyckeltal anger oss riktlinjer för vår hållbarhetsarbete och visar såväl interna som externa intressenter vart vi siktar. Den här rapporten är nästa steg i att öka dokumentationen och genomsynligheten i vårt hållbarhetsarbete. Ett annat fokusområde för 2022 var att förbättra delaktigheten i våra interna dokument genom att använda ett könsneutralt språk. Detta är något som personalavdelningen nu beaktar i alla texter och dokument som skapas.

För att växa hållbart måste vi anställa och hålla kvar de bästa talangerna. Vid utgången av 2022 uppgick antalet anställda på Virta till 190. Under 2022 anställde vi 90 personer och 19 personer lämnade företaget. Detta ger en personalomsättning på 10 %. De nya anställda fördelades enligt följande per region: 59 % anställdes i Finland, 13 % i Rumänien, 9 % i Frankrike, 9 %





i Tyskland, 4 % i Storbritannien, 4 % i Sverige och 2 % i Asien och Stillahavsområdet. Åldersfördelningen och könsbalansen för de nyanställda presenteras i Bild 13 och 14.

För att hålla kvar talanger foluserar vi mycket på att säkerställa att Virtas anställda är friska och nöjda. Vi följer detta främst genom vår employee Net Promoter Score (eNPS), som låg på 31 poäng i slutet av 2022. Vi strävar hela tiden efter att förbättra poängen, men vi är nöjda över att se att den förbättrades från 2021. För detaljerad information om hur vi hanterar dessa ämnen hänvisar vi till avsnittet Mångfald & personalens välbefinnande i den här rapporten.

Ett företag utan nöjda kunder saknar i sista hand verksamhetsförutsättningar. Vi följer nöjdheten och förfrågningar från såväl företags- som privatkunder. De svar kunderna ger oss är viktiga när vi styr och förbättrar vår produktutveckling för framtiden. Baserat på den respons vi fick 2022 ligger våra fokusområden år 2023 på privatkundssidan på tillförlitlighet, enkelhet och sökbarhet för att vi ska kunna svara upp mot slutanvändarnas främsta förväntningar. För företagskunderna är våra fokusområden år 2023 snabbare support, bättre synlighet på kartan och bättre kommunikation samt förbättrade processer för tjänsterna på fältet. Dessa är områden som hela företaget har förbundit sig till, inklusive ledningsgruppen. .

Bild 13.

Åldersfördelning för nya anställda under 2022

- 20-29 years
- 30-39 years
- 40-49 years
- 50+ years

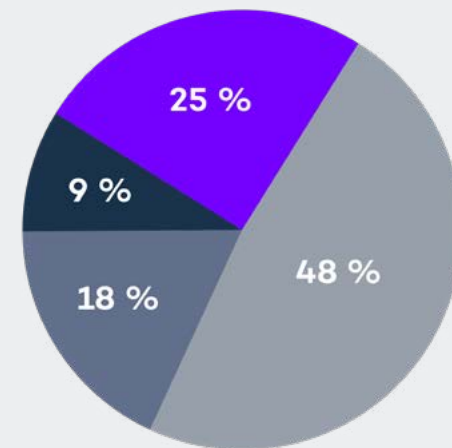
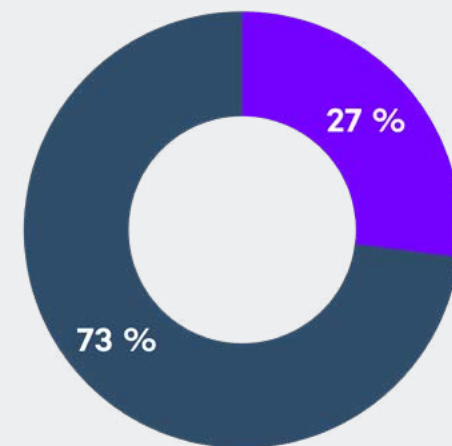


Bild 14.

Könsbalans för nya anställda under 2022

- Female
- Male





9

VÄGEN FRAMÅT

Med denna rapport vill vi erbjuda insikt i Virtas nuvarande hållbarhetsituation. Vi hoppas att vi har lyft fram både våra framgångar och utmaningar. Vi befinner oss i början av vår långsiktiga, globala hållbarhetsresa. Det övergripande målet för vårt hållbarhetsarbete är att göra hållbarhet till en naturlig del av vardagen för alla anställda på Virta. Genom att integrera hållbarhet i allt vi gör på Virta, från strategi till vardagliga ärenden, strävar vi efter att bli en branschledare inom hållbarhet.

Vi har redan lärt oss många viktiga läxor. Utifrån lärdomarna från 2022, kommer vi att arbeta på att förbättra vissa aspekter i vårt hållbarhetsarbete och vi kommer att uppdatera vår hållbarhetspolicy och tillhörande nyckeltal. När företaget fortsätter att mogna och utvecklas, förväntar vi oss bättre tillgång till data samt bättre interna processer. Dessa kommer båda att påverka vår framtida rapportering.





Två mycket viktiga läxor vi lärde oss 2022 om utsläpp är att 1) vissa områden är inte så relevanta ur ett miljöperspektiv som vi först trodde beträffande den påverkan vårt företag har, och 2) vissa viktiga delar bland scope 3-utsläppen är för tillfället mycket svåra att påverka för oss som företag. Ett exempel är utsläppen från användningen av våra produkter, vilket avser utsläppen från produktionen av den energi som används när man laddar via laddstationer i vårt nätverk. Under 2023 kommer vi att fokusera på att få bättre insyn sällande de energikällor som våra kunder erbjuder genom de laddstationer som är kopplade till vår plattform, vilket ger oss en bättre grund för beslutsfattande.



Det långsiktiga målet för vårt hållbarhetsarbete är att göra hållbarhet till en naturlig del av det dagliga arbetet hos alla anställda på Virta.

Under 2023 kommer vi att implementera ramverket i hela organisationen för att bättre anpassa målen på både team- och individnivå till den övergripande strategin. Personalprogrammet Leapsome kommer att användas för att ge oss insyn i OKR:en i hela företaget samt för att stödja uppföljningen och rapporteringen av utvecklingssamtal. Verktøget kommer också att användas för att främja en kultur av feedback, vilket har visat sig vara en av de viktigaste faktorerna för positiv medarbetarnöjdhet och engagemang.

Vad gäller mångfald, jämställdhet och inkludering tar företaget betydande steg för att förbättra tillgången till data för analys, såsom löneskillnader mellan könen. Vi kommer fortsätta att utbilda våra anställda om vikten av mångfald, jämställdhet och inkludering. Kundnöjdhet är också ett viktigt område för hela företaget. Från och med 2023 kommer vi att lägga stor vikt vid att uppfylla förväntningarna från våra företags- och privatkunder.



Virta har rapporterat informationen i detta GRI-innehållsindex för perioden 2022-01-01–2022-12-31 med hänvisning till GRI-standarderna.

ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

GRI-standard	Uppllysning	Plats
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-1 Uppgifter om organisationen	Virta i korthet Vår approach till hållbarhet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-2 Enheter som omfattas av organisationens rapportering	Vår approach till hållbarhet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktperson	Vår approach till hållbarhet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	Virta i korthet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-7 Medarbetare	Mångfald
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-9 Bolagsstyrning och styrelsesammansättning	Virta i korthet Så här arbetar vi med hållbarhet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-11 Styrelseordförande	Styrelseordföranden ingår inte i högsta ledningen, utan är en självständig styrelsemedlem.
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-12 Styrelsens roll i översynen av bolagets hantering av påverkan	Så här arbetar vi med hållbarhet Styrningsstruktur
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-13 Delegering av ansvar för att hantera bolagets påverkan	Så här arbetar vi med hållbarhet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-14 Styrelsens roll vid bolagets hållbarhetsrapportering	Så här arbetar vi med hållbarhet
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-15 Intressekonflikter	Code of conduct (sida 14)
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-16 Kommunikation av kritiska angelägenheter	Så här arbetar vi med hållbarhet Hälsa och säkerhet Affärsetik och hållbara anskaffningar





GRI-standard	Uppllysning	Plats
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	VD:s hälsning
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-23 Policyåtaganden	Hållbarhetspolicy Code of Conduct Supplier Code of Conduct
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-24 Integrering av policyåtaganden	Hållbarhetspolicy Code of Conduct Supplier Code of Conduct
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-26 Mekanismer för rådgivning och orosanmälan	Hälsa och säkerhet Affärsetik och hållbara anskaffningar Virtas visselblåsningsverktyg Code of Conduct (sidan 9)
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-27 Regelefterlevnad	Inga fall av bristande efterlevnad 2022. Virtas miljöavtryck Affärsetik och hållbara anskaffningar
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	Uppllysning 2-29 Förhållningssätt till intressenter	Säkerställa en hållbar affärspraxis / Medarbetarnöjdhet, engagemang och utveckling / Så här arbetar vi med hållbarhet / Styrningsstruktur

VÄSENTLIGA ÄMNEN

GRI 3: Väsentliga ämnen 2021	Uppllysning 3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	Väsentliga frågor
GRI 3: Väsentliga ämnen 2021	Uppllysning 3-2 Lista med väsentliga frågor	Väsentliga frågor
GRI 3: Väsentliga ämnen 2021	Uppllysning 3-3 Styrning av väsentliga frågor	Virtas miljöavtryck / Hållbarhetspolicy / Code of Conduct / Väsentliga frågor

EKONOMI

GRI 201: Ekonomisk prestanda 2016	Uppllysning GRI 201-2 Ekonomiska konsekvenser och andra risker och möjligheter till följd av klimatförändringar	Vår approach till hållbarhet
-----------------------------------	---	--



MILJÖ

GRI-standard	Uppllysning	Plats
GRI 302: Energi 2016	Uppllysning 302-1 Energianvändning inom den egna organisationen	Utsläpp av växthusgaser Koldioxidavtrycksrapport avsnitt 2.2 och 3
GRI 302: Energi 2016	Uppllysning 302-2 Energianvändning utanför den egna organisationen	Hållbar laddning och energi Koldioxidavtrycksrapport avsnitt 2.3, 3.2 och 3.3
GRI 305: Utsläpp till luften 2016	Uppllysning 305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	Utsläpp av växthusgaser - Direkta utsläpp - Scope 1 Koldioxidavtrycksrapport avsnitt 2.1 och 3.1
GRI 305: Utsläpp till luften 2016	Uppllysning 305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	Utsläpp av växthusgaser - Indirekta utsläpp - scope 2 Koldioxidavtrycksrapport avsnitt 2.2 och 3.1
GRI 305: Utsläpp till luften 2016	Uppllysning 305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Utsläpp av växthusgaser Indirekta utsläpp - scope 3 Koldioxidavtrycksrapport avsnitt 2.3, 3.2 och 3.3
GRI 307: Efterlevnad av lagar 2016	Uppllysning 307-1 Överträdelser mot miljömässiga lagar och regler	Virtas miljöavtryck
GRI 308: Miljömässig bedömning av leverantörer 2016	Uppllysning 308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörsledet och vidtagna åtgärder	Hållbara anskaffningar





SOCIAL

GRI Standard	Disclosure	Location
GRI 401: Sysselsättning 2016	Uppllysning 401-1 Nyanställningar och personalomsättning	Säkerställa en hållbar affärspraxis
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018	Uppllysning 403-1 Ledningssystem för hälsa och säkerhet	Hälsa och säkerhet
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018	Uppllysning 403-3 Företagshälsövård	Hälsa och säkerhet
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018	Uppllysning 403-6 Hälsöfrämjande åtgärder	Hälsa och säkerhet
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018	Uppllysning 403-8 Anställda som omfattas av ett ledningssystem för arbetsmiljö	Hälsa och säkerhet
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018	Uppllysning 403-9 Arbetsrelaterade skador	Hälsa och säkerhet
GRI 404: Utbildning 2016	Uppllysning 404-3 Andel anställda som får regelbunden utvärdering av sin prestation och karriärutveckling	Medarbetarnöjdhet, engagemang och utveckling
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	Uppllysning 405-1 Sammansättning i styrelse, ledning och bland anställda	Mångfald Styrningsstruktur
GRI 406: Icke-diskriminering 2016	Uppllysning 406-1 Fall av diskriminering och vidtagna åtgärder	Inga fall av visselblåsning 2022. Hälsa och säkerhet
GRI 414: Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier 2016	Uppllysning 414-2 Negativ social påverkan i leverantörsledet och vidtagna åtgärder	Hållbara anskaffningar Uppförandekod för leverantörer
GRI 418: Kundsekretess 2016	Uppllysning 418-1 Antal formella klagomål gällande brott mot kundsekretess och förlust av kunddata	Affärsetik





**Frågor kring hållbarhet?
Vänligen kontakta:**

Antonia Åkerberg
Hållbarhetschef
sustainability@virta.global

www.virta.global/sv/sustainability