



Hållbarhetsrapport

Inet AB - 2022

Innehåll

- 1 Förord
- 2 Om Inet
- 3 Vår påverkan
- 5 Styrning & policys
- 6 Väsentlighetsområden
- 10 Resultatindikationer
- 14 Risker & riskhantering
- 15 Principer för mångfald i styrelsen
- 16 Antikorrupption & mänskliga rättigheter

Förord

Sedan Inet grundades har vi alltid haft kunden i fokus. Allt från strategier till det dagliga styrs av vad som är bäst för kunden. I takt med att Inets kunder blir alltmer digitala och medvetna, ställer de också högre krav på inte bara produkterna, utan också på att Inet som företag tar ett större samhällsansvar.

Det är just där som både vårt hållbarhetsarbete börjar, och denna hållbarhetsrapport tar sitt avstamp. Den representerar summan av ett arbete som kräver mycket av oss, men som också kommer stärka vår relation till kunden och vår position på marknaden.

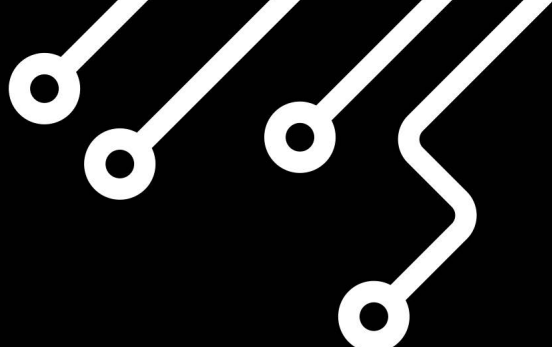
Året 2022 summeras som turbulent med omvärldens oväntade och tragiska händelser så som krigsutbrottet i Ukraina. Perioden har präglats av hög inflation och stigande räntor vilket pressat konsumentförtroendet och efterfrågan på konsumentprodukter. Föregående år presterade Bolaget sitt starkaste år någonsin, både vad gäller försäljning och lönsamhet. Till följd av negativa makroekonomiska effekter ser vi nu en normalisering av försäljnings- och lönsamhetsnivåerna där ovan nämnda försämrade konsumentsituation bidragit negativt till bolagets utfall för året.

eNPS som är ett av våra viktigaste mätvärden och mål är fortfarande en utmaning med återgången till normalläge efter en lång period av hemarbete.

Detta är bara ett par av de utmaningar vi nu står inför och kommer behöva tackla på ett hållbart sätt, givetvis för kunden, men också för de människor som arbetar på Inet. Våra hållbarhetsåtgärder är inte en engångsinsats, utan ett ständigt pågående arbete som också behöver genomsyra hela organisationen.

Erik Wickman, VD





Om Inet

Först med det senaste

Dessa fyra ord sammanfattar vad vi på Inet står för idag. Marknaden är i ständig förändring, och kunden har en tydlig vilja att vara unik och först med den senaste tekniken. Det är något som vi valt att ta fasta på.

Ett köp hos Inet är en helhetsupplevelse som omfattar all kontakt med oss. Fraktsätt, betalsätt, tillgänglighet, information, kommunikationsvägar, marknadsföring eller handelsplattform - alla delar spelar roll.

Kunniga Engagerade Pålitliga

Utifrån Inets värdeord och vårt arbete för att alltid vara kunniga, engagerade och pålitliga, ställs naturligt krav på att vi bryr oss om hela köpprocessen. För att uppnå visionen att bli det mest omtyckta varumärket för teknikentusiaster och gamers krävs ett starkt och förberett Inet. Ett sådant Inet skapas genom att samtliga medarbetare, på alla avdelningar och i alla situationer, är väl införstådda med värdeorden och aktivt arbetar för att leva upp till dem.

Vi har idag 100 kunniga, engagerade och prisbelönte medarbetare som erbjuder branschens bästa kundupplevelse. Försäljning sker till både privatpersoner och företag via Inet.se och butiker belägna i Stockholm, Göteborg och Malmö. Verksamheten startades år 2000 och huvudkontoret återfinns i Göteborg. Inet erbjuder branschens bästa köpevillkor med fri frakt och fria returer och omsätter 1.5 miljarder kronor.

Medarbetarnas hårda arbete lönar sig, och priserna har blivit fler. 2022 utnämndes Inet till Årets e-handlare av Pricerunner, Årets butik 2022 av Prisjakt samt Årets E-handelsföretag av Svensk Digital Handel.

Vår påverkan

Positiv påverkan

Vi har alltid arbetat för att skapa långsiktighet i relationen med våra kunder. Vi har även valt att sälja den typ av produkter som både kan återanvändas av flera generationer, och som dessutom i många fall går att uppgradera och utöka. På så sätt skapar vi också en längre och mer hållbar produktlivscykel.

Genom att aktivt arbeta för att minimera mängden luft i våra leveranser, samt välja de leveransalternativ som är mest effektiva för varje given order, minskar vi våra leveransers klimatavtryck.

Det vilar även ett ansvar på Inet att ställa krav på våra speditörer att fortsätta arbeta för sänkta utsläpp av CO2 och andra skadliga ämnen. Inet har som mål att inom en snar framtid enbart erbjuda fossilfria fraktnalternativ.

Genom att ha Sveriges bästa kundservice kan vi på bästa sätt rådgöra med våra kunder och på så sätt hjälpa dem göra rätt val. Detta, tillsammans med att alltid ha korrekt och utförlig produktinformation på vår hemsida, utförliga guider och produktrecensioner, gör att vi kan minimera mängden returer och antalet felköpta produkter vilket minskar mängden onödiga returfrakter. Men även de produkter som returneras tas tillvara på bästa sätt. Vi återställer dem och ser till att de är i nyskick, vilket möjliggör att vi till ett reducerat pris kan sälja dessa vidare via våra fyndhörnor i butik och på hemsidan. På så vis minimeras mängden svinn i vår verksamhet, och den dagen produkterna inte längre kan användas erbjuder vi alltid kunderna att returnera dem till oss för att säkerställa att de kan återvinnas på ett korrekt och miljörätt sätt.

Vår påverkan

Negativ påverkan

Vi inser att vi säljer produkter som tillverkas långt bort från den plats där de säljs. Det gör det extra viktigt att minimera fraktens del av produktens totala påverkan genom att planera inköp i förväg, och på så sätt underlätta för ett mer resurseffektivt fraktsätt.

De flesta av de produkter vi säljer innehåller ämnen som påverkar miljön på ett negativt sätt, både genom dess framställning eller senare vid återvinning.

Gällande kemikalielagstiftning ställer krav på minimerande av vissa av dessa ämnen och vi försöker därför påverka våra leverantörer att minimera användningen av dem.

Vidare betalar vi även kemikalieskatt som omfattar elektronik.

Att vissa av våra produkter tillverkas i regioner där arbetsmiljö och diskriminering inte alltid sätts i första rummet gör det extra viktigt att vi på ett tydligt sätt kommunicerar vår uppförandekod och så långt som möjligt säkerställer att denna uppfylls. Läs mer om detta under Antikorrupktion och mänskliga rättigheter.

Styrning & policys

Det är styrelsen och ledningen som har det övergripande ansvaret för Inets hållbarhetsarbete. Ansvariga för respektive område har varit involverade i väsentlighetsanalysen. Hållbarhetsansvarig Martin Cederholm har tilldelats ansvaret för hållbarhetsrapporten, HR-chef Victor Linusson är ansvarig för områden som rör Arbetsvillkor, Jämställdhet och ansvarar även tillsammans med CCO Mattias Shayegh Bergqvist för frågor som rör interna inköp och avfallshantering.

Vi har policys och styrdokument inom arbetsmiljö, inköp, IT, data, jämställdhet, mångfald och uppförande samt även en uppförandekod för våra leverantörer; allt samlat i ledningssystemet Acture.

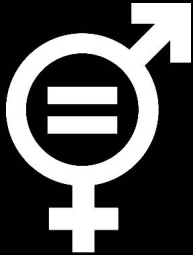
Under året har vi även tagit fram en separat Hållbarhetspolicy för att på ett mer överskådligt sätt beskriva riktningen för vårt hållbarhetsarbete.

Våra policys utgör en viktig del i introduktionen för nya medarbetare som sedan själva ansvarar för att hålla sig uppdaterade på de senaste versionerna. Det är alltid upp till respektive policyägare att kommunicera när en uppdatering sker och var den finns att hämta.



Väsentlighetsområden

Vi har analyserat våra interna styrkor och svagheter inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi har även analyserat våra externa möjligheter att maximera den positiva effekten av vårt hållbarhetsarbete samt de externa hot som skulle kunna försvåra vårt engagemang. Baserat på dessa analyser samt på krav och förväntningar från våra kunder, medarbetare och ägare har vi beslutat att prioritera följande väsentlighetsområden och globala mål:



Jämställdhet

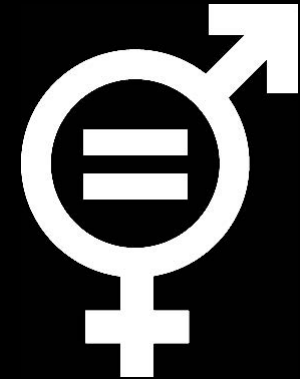


**Anständiga arbetsvillkor
och ekonomisk tillväxt**



**Hållbar konsumtion
och produktion**

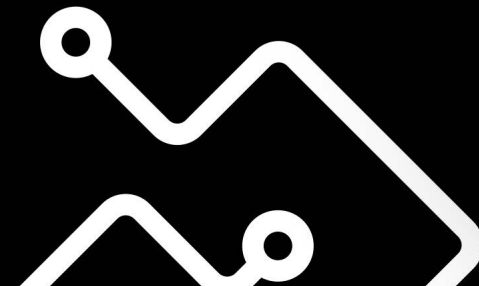
Jämställdhet



Inet har idag utmaningar kopplat till jämställdhet både i ledande position och bland medarbetarna generellt. Vi arbetar för att uppnå en bättre balans här, men även med att förbättra andra områden som berör jämlikhet, såsom ålder, etnicitet, erfarenhet och social bakgrund. Vi arbetar med evidensbaserade rekryteringsverktyg för att identifiera relevanta karaktärsdrag i en automatiserad process och anonymiserar även information i delar av rekryteringsprocessen för att uppnå en mer rättvis rekrytering.

Vi vill skapa goda möjligheter för olika människor att arbeta på Inet. Vi har exempelvis valt att underlätta för föräldrar genom att i möjligaste mån förlägga möten mellan klockan 9 och 15, och i tillägg är så gott som alla möten tillgängliga på distans. Vårt system för flextid underlättar exempelvis för de föräldrar med en livssituation som kräver just en flexibilitet kring hämtning och lämning av barn vid olika tider.

Den sociala delen av arbetet är viktig för Inet, men vi inser också att olika aktiviteter passar olika delar av Inet och de människor som arbetar här. Därför behöver vi också ha en balans när det kommer till både typ av aktivitet samt vilken tid och dag dessa erbjuds. Vi blandar därför sköna afterworks med lyxiga frukostar och lunchträning. På så sätt ser vi till att alla har möjlighet att träffas och umgås, även om man har svårt att närvara utanför ordinarie arbetstid.

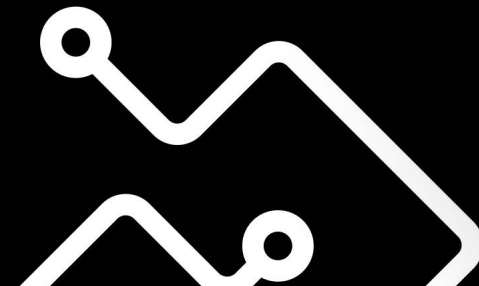


Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

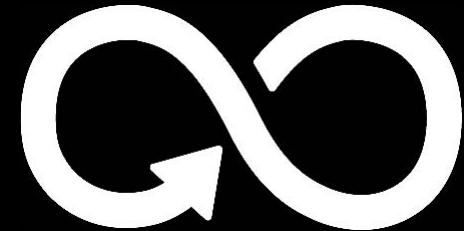


Som arbetsgivare vill vi ta vårt ansvar och säkerställa att vi har en god och långsiktig arbetsmiljö för våra medarbetare. I detta ingår att vi tillsammans säkrar att vi har en god ekonomisk tillväxt och stabilitet för att vi som företag inte ska behöva kompromissa varken när det gäller våra medarbetares välbefinnande och långsiktiga utveckling eller inom kvalitet och hållbarhet när det gäller våra produkter och vår leverans till kund.

Vår ambition är att åstadkomma ekonomisk tillväxt utan att detta sker på bekostnad av sociala eller miljömässiga aspekter. För oss är det viktigt att alla ska trivas och må bra, därför arbetar vi målinriktat med vår kultur. Bland annat genom att kontinuerligt träffas på våra utbildningsevent med fokus på gemenskap, men där vi också utvecklar och utbildar våra medarbetare i allt från produktkunskap till säkerhet och hälsa. Just hälsa ligger oss extra varmt om hjärtat och vi säkerställer att alla våra medarbetare har ergonomiska arbetsplatser i den mån det är möjligt. Vi har också regelbundna gemensamma friskvårdsaktiviteter som gruppträning, padel och stegtävlingar.



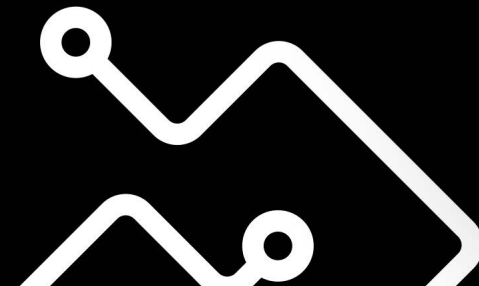
Hållbar konsumtion och produktion



Vi verkar i en bransch som till stor del går ut på att främja konsumtion och där vi som del av den kedjan ofta har svårt att göra en stor skillnad. Det är därför viktigt för oss att anta utmaningen kring hållbar konsumtion och produktion på ett sätt som är relevant för oss. Vi har alltid arbetat med en långsiktighet i vår relation med våra kunder men även valt att sälja den typen av produkter som både kan återanvändas av flera generationer eller som i många fall går att uppgradera och utöka för att på dessa sätt skapa en längre produktlivscykel.

Våra största utmaningar för framtiden ligger i att på ett tydligt sätt kunna informera våra kunder om produkter och leveransers miljömässiga påverkan, för att på det sättet ge våra kunder bättre underlag till bra beslut. På så sätt kan vi också påverka våra leverantörer genom våra inköpsvolym. Vi kommer också att fortsätta verka för en mer resurseffektiv logistik och ett bibehållit fokus på bra leveransalternativ.

Livscykeln för våra produkter slutar inte där. Tyvärr returneras en liten andel av våra produkter av olika anledningar även om vi arbetar väldigt proaktivt med förebyggande rådgivning och utförlig produktinformation för att minimera mängden retur. Under 2022 returnerades 3,8% av de köp som gjordes vilket är en liten förbättring från 3,9% för 2021. När vi får tillbaka produkter återställer vi dem alltid till nyskick och säljer dem till reducerat pris på någon av våra fyndhörnor som finns både lokalt i våra butiker men även centralt. Defekta eller trasiga varor returneras till tillverkare eller skickas i undantagsfall till materialåtervinning om reparation inte kan utföras.



Jämställdhet

Könsfördelning bland våra medarbetare

År 2025 ska könsfördelningen bland våra medarbetare vara 20/80. Jämställdhet handlar i första hand om att både kvinnor och män ska ha samma makt och förutsättningar att forma sina arbetsliv. Men det är inte bara rättvisan som är fördelen med att öka jämställdheten på Inet. Det är också känt att jämställda företag har en bättre lönsamhet. Dessutom syns tydliga kopplingar mellan jämställda arbetsplatser och en god arbetsmiljö. Att ha en jämnare könsfördelning kommer alltså ge oss en mer balanserad arbetsmiljö och ger också Inet bättre förutsättningar att ta sig an utmaningar från olika perspektiv.

Bolaget	Kvinnor	Män
2018	7%	93%
2019	7%	93%
2020	10%	90%
2021	10%	90%
2022	12%	88%
Ledning	Kvinnor	Män
2018	13%	87%
2019	13%	87%
2020	0%	100%
2021	0%	100%
2022	0%	100%



Jämställdhet

Utförda insatser riktade till kvinnor

I dagsläget utgör kvinnor runt 10-11% av Inets totala antal kunder. Den siffran har sett ungefär likadan ut under de senaste fem åren. Med start 2022 satte vi som mål att varje år genomföra minst fem (5) aktiviteter för att öka intresset för Inet/IT/teknik/vår bransch bland kvinnor. Vi är övertygade om att detta också kommer hjälpa oss att uppnå vårt andra mål med en mer jämställd könsfördelning och arbetsplats.

Under 2022 har vi genom fyra (4) olika aktiviteter specifikt riktat oss till kvinnor och att öka intresset inom branschen. Aktiviteterna har i första hand varit samarbeten med det Svenska E-sportförbundet där vi bland annat satsat på eventet Gothenburg Female Sport Open som gick av stapeln i november 2022. Eventet ses som ett första steg för att lyfta E-sportande tjejer. Vi har även sponsrat Female Legends med både datorer och värdekoder. Utöver detta arrangerade Lenovo i april eventet Lenovo Ladies - ett gyllene tillfälle för oss att nätverka med kvinnor inom branschen men kanske främst inspireras av Lenovos insatser och resa inom jämlikhet, jämställdhet och målgrupp.

Med ett mål på fem aktiviteter per år har vi fortsatt ett arbete att göra på denna front. Framöver vill vi ta fram aktiviteter eller event där Inet är en tydligare avsändare och initiativtagare. Vi ser också en poäng med att internt bidra till att underlätta utbyte bland de 12% (2022) kvinnor som arbetar på Inet. Vi vill att Inets kvinnor möts och har en bra plattform internt.

2018	0
2019	1
2020	0
2021	0
2022	4



Resultatindikationer

Anständiga arbetsvillkor & ekonomisk tillväxt

Vårt eNPS* ska alltid över tid ligga över 50, vi vet att genom att ha väldigt nöjda medarbetare får vi dem att stanna längre hos oss och rekommendera oss till sina vänner och bekanta men vi ger dem också bättre förutsättningar att ge våra kunder den upplevelse de förväntar sig av oss.



* Genom årliga medarbetarundersökningar följer vi Inets eNPS (employee net promotor score) över tid.

** Covid-19 hade en kraftig effekt på vårt eNPS. Att arbeta hemifrån och inte träffa kollegor gjorde att vi tappade delar av vår starka kultur. Detta skapade negativa sociala och psykologiska effekter vilket negativt påverkade vår eNPS under denna period. Vi arbetar nu med flera olika insatser för att återbygga vår starka kultur och ge våra medarbetare den sociala tillhörighet som vi står för.



Hållbar konsumtion & produktion

Vi vet att vår största möjlighet att påverka hur mycket vi påverkar miljön är genom att förbättra våra transporter till slutkund. År 2025 ska vi halvera våra slutkundsleveransers CO2e med 2018 år som index*. Redan under 2022 nådde vi detta mål till stor del tack vare ökad användning av HVO och elektrifiering av fordonsflottan hos våra speditörer men även av en aktiv förflyttning mot mer miljövänliga fraktalternativ. Under 2023 kommer vi därför ta fram nya mål för att minska vår påverkan ännu mer.

Inet säljer allt från projektordukar, stora bildskärmar och TV till små minnen, kablar och digitala produkter. Denna breda mix gör det extra svårt för oss att packa produkter effektivt och risken för att fyllnadsgraden i våra paket är onödigt låg. År 2025 ska vi ha halverat mängden luft i våra leveranser till slutkund med 2021 som referensår**.

Totala CO2-utsläpp från slutkundsleveranser i kg

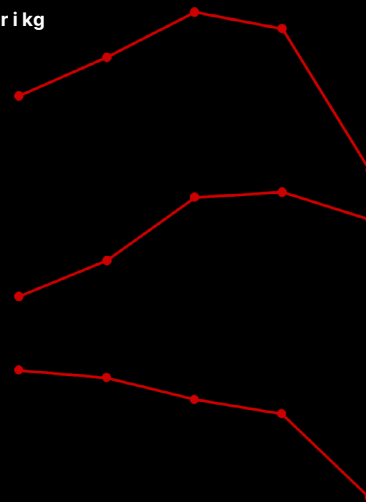
2018	208 721
2019	262 933
2020	326 215
2021	302 731
2022	104 084****

Antal leveranser till slutkund

2018	277 001
2019	363 255
2020	515 191
2021	527 797
2022	461 942

CO2-utsläpp per slutkundsleverans i kg

2018	0,754
2019	0,724
2020	0,633
2021	0,574
2022	0,225



2018	Ingen uppgift
2019	Ingen uppgift
2020	Ingen uppgift
2021	62%***
2022	59%

* CO2-neutrala leveranser anges i rapporter från våra speditörer.

** Genom att mäta den fysiska volymen på respektive kolli jämför vi detta mot volymen på de produkter som ingick i dessa kollin. Detta ger oss en fyllnadsgrad i %. Detta gäller de kollislag där volymen på godset mäts av någon speditör.

*** På grund av felaktiga produktmått har vi uppdaterat mätningen för 2021.

**** En förflyttning till nya leveranssätt samt ökad användning av HVO och el hos befintliga transportörer har drastiskt minskat utsläppen av CO2e i våra leveranser under 2022.



Risker & riskhantering

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur vi förebygger och/eller hanterar dessa.

Inet har idag utmaningar kopplat till jämställdhet både i ledande position och bland medarbetarna generellt. Vi jobbar även med andra jämlikhetsaspekter såsom ålder, etnicitet och erfarenhet för att skapa en större mångfald hos Inet som arbetsplats. I dagens samhälle där nya generationer ställer högre krav på oss som arbetsgivare krävs det att vi har en jämställd arbetsplats med sunda värderingar där vi skapar ett värde för både den enskilde men även för samhället i stort.

Vi behöver ständigt arbeta med vår kultur, det är den som bär Inet framåt. Kulturen är vad som får våra medarbetare att vilja stanna kvar och fortsätta utvecklas och här behöver vi tydligare arbeta med att skapa en hållbar arbetsplats för att inte tappa värdefulla medarbetare men också för att kunna rekrytera nya medarbetare som ställer nya krav på oss som arbetsgivare.

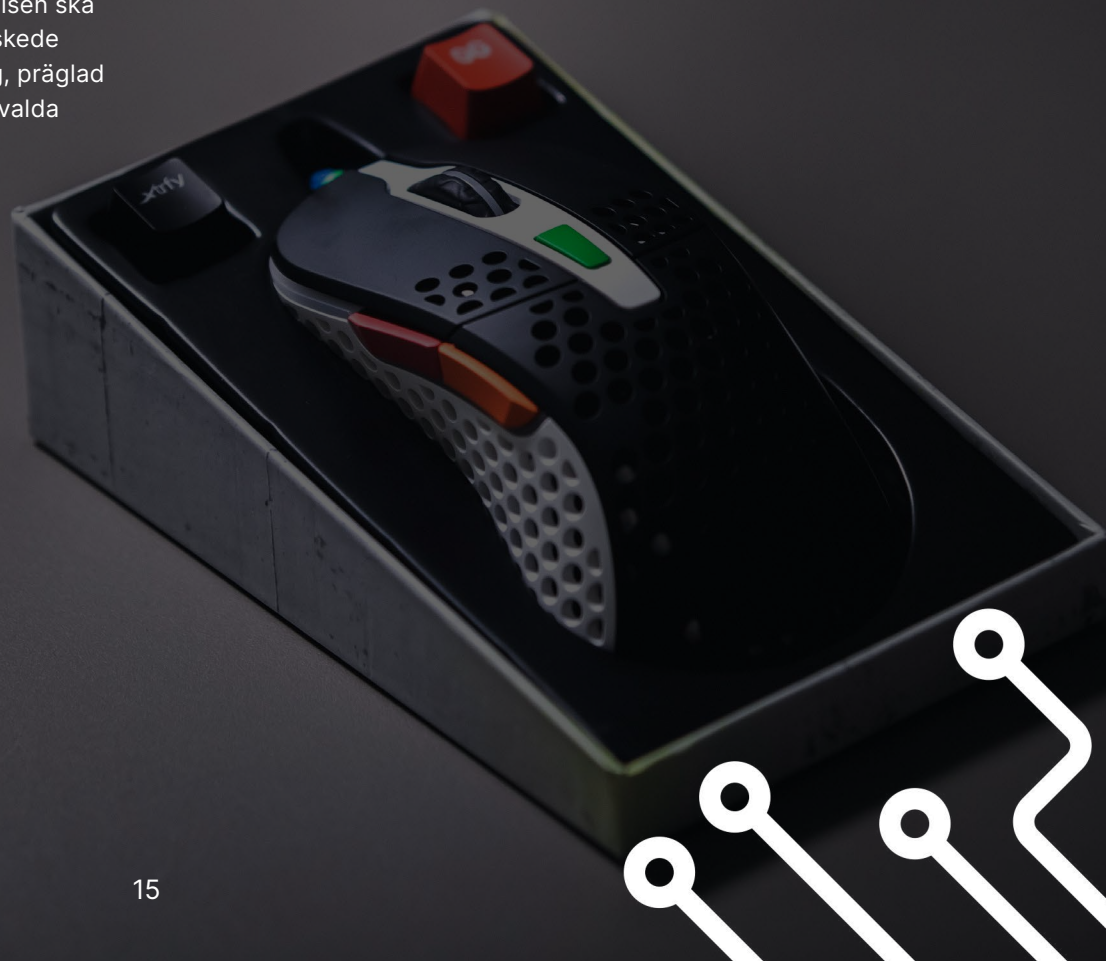
Vår bransch arbetar för att främja konsumtion vilket kan anses vara negativt ur hållbarhetssynpunkt. Vi arbetar ständigt med att minimera konsumtionens negativa påverkan och i synnerhet den negativa påverkan distans- och e-handel kan ha på klimatet genom att hela tiden effektivisera våra leveranser, minimera antalet returer och säkerställa så att dessa går att sälja igen.

Många av de produkter vi säljer tillverkas i Kina eller andra sydostasiatiska länder där arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter inte alltid är högsta prioritet och det finns därför risker att dåliga eller undermåliga förhållanden påverkar de anställdas välmående men kan även påverka oss genom att skapa badwill och dåligt rykte om vi säljer produkter från varumärken där problem finns. Genom att ha tagit fram en uppförandekod för våra leverantörer har vi påbörjat vårt arbete med att visa var vi står och hur vi vill att våra leverantörer ska verka.

Vår uppförandekod visar även vår syn och nolltolerans mot korruption vilket även den kan skada och påverka vårt anseende gentemot våra kunder och ägare eller i värsta fall orsaka ekonomisk skada och rättsprocesser. Sedan 2021 har vi även en anonym visselblåsarfunktion för att säkerställa så information om oegentligheter kommer fram.

Principer för mångfald i styrelsen

Styrelsen består idag av två kvinnor och fyra män. Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de bolagsstämmovalda ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund.



Antikorrupktion & mänskliga rättigheter

Både anställda och konsulter på Inet ska agera på ett etiskt korrekt sätt och efterleva alla lagar, regler och föreskrifter i det land där vi bedriver verksamhet. Vi åtar oss att enbart engagera oss i sådan affärsverksamhet som överensstämmer med nationella lagar, internationella konventioner och som är i enlighet med Uppförandekoden.

Vidare stödjer Inet FN:s Global Compact och dess principer, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Representanter för Inet ska i förhandlingar och överenskommelser med leverantörer, kunder, organisationer och myndigheter agera professionellt. Beslut ska fattas på ett objektivt sätt och i bolagets och dess ägares intresse. Inet ska inte erbjuda några belöningar eller fördelar som bryter mot gällande lag eller rimliga och vedertagna affärsseder. Inets medarbetare får heller inte ta emot betalningar, gåvor eller andra former av ersättning från en tredje part som kan påverka, eller som kan uppfattas påverka, objektiviteten i affärsbeslut.

Som företag ska Inet arbeta för att säkerställa att det inte förekommer någon form av korrupktion, däribland givande och tagande av mutor eller missbrukande av förtroendeställning, inom Inet. Vi ska vidare konkurrera på rättvisa villkor och efterleva alla lokala lagar som rör antitrust, monopol, konkurrensbegränsning eller kartellbildning.

Det har inte rapporterats några fall av oegentligheter kopplade till mänskliga rättigheter eller korrupktion under verksamhetsåret 2022.

Vi har under 2021 tagit fram en uppförandekod för våra leverantörer och partners och kommer successivt införa den i alla nya eller omförhandlade avtal. Från och med 2022 kommer vi föra statistik på antal undertecknade uppförandekoder. Vi har som mål att alla våra leverantörer ska ha undertecknat vår uppförandekod senast 2023.



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS



OECD



Hållbarhetsrapport