



Hållbarhetsrapport 2023



Innehåll

Inledning s. 3

Vi är Hemfrid s. 4

Människor & samhälle s. 11

Miljö & klimat s. 19

Ansvarsfullt företagande s. 25

Inledning

SIGNERAT CECILIA TOSTING, VD

”Genom samarbete skapar vi hållbara framsteg”

Vi på Hemfrid är en viktig drivkraft för hela branschens resa mot en mer hållbar framtid. Vår roll som marknadsledare ger oss inte bara en unik position att påverka; den bär också med sig ett ansvar att leda vägen mot en framtid där kvalitet och hållbarhet går hand i hand. Både socialt och ekologiskt.

Under året har vi migrerat Städarna AB in i Hemfrid. Denna sammanslagning har inte bara gjort oss större, utan även öppnat upp nya möjligheter att påverka branschen, den sociala hållbarheten och minska vår gemensamma miljöpåverkan. Genom att förena våra styrkor kan vi erbjuda ännu bättre tjänster – med ännu bättre villkor för både våra anställda och för miljön. En del av det arbetet är till exempel våra egna miljömärkta produkter och den pågående elektrifiering av vår bilflotta.

2023 var också ett år då den digitala säkerheten utmanades. I Sverige har vi sett ökade säkerhetsutmaningar inom IT, vilket inte bara hotar företagsdata utan även vår vardag. På Hemfrid står vi fast vid vårt åtagande att skydda både kunders och anställdas integritet och säkerhet. Vårt kontinuerliga fokus på att utveckla våra säkerhetslösningar och vår förmåga att snabbt anpassa oss till nya förutsättningar säkerställer att vi alltid ligger steget före, för en trygg och säker vardag.

I takt med att vi växer och utvecklas förblir vårt mål det samma: Att ge våra kunder och medarbetare ”ease of mind”. Det innebär inte bara att leverera tjänster av högsta kvalitet, utan även att skapa en miljö där alla känner sig trygga, värderade och delaktiga i vår gemensamma strävan efter hållbarhet. Genom att fortsätta att investera i människor och planeten säkerställer vi att vi blir en del av den förändring vi vill se.

Vi ser fram emot att tillsammans skriva nästa kapitel i vår hållbara utveckling, där vårt gemensamma arbete och dedikation kommer att skapa flera ”ease of mind moments”.



Vi är Hemfrid

Hemfrid grundades 1996 av Monica Lindstedt. Det var när hon själv befann sig mitt i karriären med fyra barn hemma, och en man som också jobbade mycket, hon insåg att situationen var ohållbar. Inte bara för henne själv, men också för andra familjer. Där och då bestämde hon sig för att starta Hemfrid. Ett företag sprunget ur behov, jämlikhet och syfte.



“We unlock people’s quality of life.”

VÅRT SYFTE

Vårt övergripande syfte är att “unlock people’s quality of life”. För våra kunder. För våra medarbetare. För samhället.

VÅRT LÖFTE

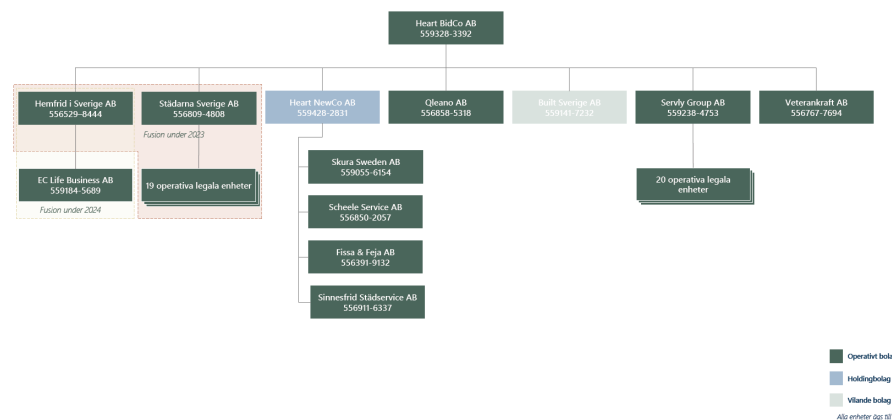
Vi lovar “easy access to first-class home services”. Genom att erbjuda trygga, flexibla och enkla tjänster förenklar vi vardagen för våra kunder. Genom att utmana och leda vägen bidrar vi till en bättre framtid för alla som verkar inom vår bransch. Genom trygga anställningar och goda villkor bidrar vi till ett inkluderande och hållbart samhälle. För många är vi den första arbetsgivaren i Sverige, och en viktig del i deras integration i samhället. Att vara den integrationsmotorn är en av våra viktigaste uppgifter.

ORGANISATION

Sedan 2021 ägs Hemfrid, via koncernbolaget Heart Bidco AB (“HSG”), av Fidelio Capital. Inom HSG finns också ett antal andra bolag som erbjuder tjänster kopplade till hemmet. Se bild nedan för koncernstruktur per 31 december 2023.

Under 2023 har Hemfrid migrerat Städarna AB (“Städarna”) in i Hemfrid. Städarnas verksamhet har löpande integrerats i Hemfrid under året och är från 1 december 2023 fullt integrerad i Hemfrid. Hemfrid har drygt 2500 anställda finns nu i mer än 25 orter runt om i Sverige, med huvudkontor i Stockholm. Denna hållbarhetsrapport avser endast legala enheten Hemfrid och därigenom Städarna i takt med att dess verksamhet integrerats i Hemfrid.

HSG legal organisationskarta 2023-12-31



OM HÅLLBARHETSRAPPORTEN

Hemfrids åttonde hållbarhetsrapport innehåller hållbarhetsredovisning i enlighet med 6 kap. 10-14 § i årsredovisningslagen och innehåller upplysningar om Hemfrids verksamhets prestation, ställning, resultat och påverkan i hållbarhetsrelaterade frågor, exempelvis klimat, miljö, mångfald och inkludering, jämställdhet, mänskliga rättigheter samt anti-korruption.

Rapporten beskriver även vår affärsmodell, de risker och möjligheter som finns kopplat till verksamheten, vår process för riskhantering samt resultatindikatorer som är relevanta för vår verksamhet.

I enlighet med ÅRL 6 kap 11§ har Hemfrid valt att upprätta en hållbarhetsrapport skild från förvaltningsberättelsen och från den formella finansiella rapporten.

Hållbarhetsrapporten avser Hemfrid i Sverige AB ("Hemfrid") enligt den finansiella redovisningen och täcker perioden 1 januari – 31 december 2023. Under 2023 har Städarnas verksamhet löpande integrerats i Hemfrids verksamhet och från och med 1 dec 2023 bedrivs all verksamhet i Hemfrid.

Klimatberäkningar i enlighet med Greenhouse Gas protocol (GHG-Protokollet) för 2023 har utförts av den externa leverantören Greencon energi & miljö AB och baseras på data från Hemfrid och Städarna för helår 2023. Mot bakgrund av att Hemfrid under hela 2023 har haft operationell kontroll över Städarna och i syfte att ge en så relevant bild av verksamheten som möjligt inkluderas fullständig helårsinformation avseende Städarna i 2023 års klimatberäkningar, vilket är i enlighet med GHG-protokollets godkända konsolideringsmetod control approach.

Övriga resultatindikatorer i denna hållbarhetsrapport avser Hemfrid som legal enhet om inget annat anges.

Statistik avseende anställda baserats på information från Hemfrids HR- och löneavdelning och avser siffror vid utgången för 2023 om inget annat anges. Statistik avseende ansvarsfullt företagande har sammanställts av Hemfrids ledning och avser siffror per 31 december 2023.

Hållbarhetsrapporten har godkänts av vd och styrelse den 7 juni 2024.

Hållbarhetsrapporten har översiktligt granskats av Grant Thornton som har yttrat sig om den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Hållbarhetsstyrning

HEMFRID OCH HÅLLBARHET

Hållbarhet är en del av Hemfrids kärna och vårt hållbarhetsarbete är integrerat i både den dagliga verksamheten och den generella verksamhetsutvecklingen. Vi är övertygade om att vi genom att adressera hållbarhet kan ta vara på möjligheter som skapar betydande värde för våra anställda, våra kunder och vårt samhälle. Det är självklart viktigt för hela vår verksamhet att följa gällande lagar och regler och vi har en nolltolerans mot oetiska affärer och korruption.

Hemfrids hållbarhetsarbete är decentraliserat och involverar alla funktioner inom företaget. Alla medarbetare förväntas arbeta i enlighet med de riktlinjer och policys som har tagits fram för verksamheten.

Hemfrids ägare och styrelse är ytterst ansvariga för hållbarhetsarbetet och den strategiska riktningen och följer regelbundet upp arbetet. Styrelsen har delegerat det operativa ansvaret för hållbarhetsarbetet till Hemfrids vd och ledningsgrupp samt nyckelfunktioner inom bolaget som ansvarar för att integrera arbetet i verksamheten, driva hållbarhetsfrågorna framåt och nå uppsatta mål.

Styrelsen är tillsammans med vd och ledning, ansvarig för upprättandet, granskningen och godkännandet av hållbarhetsrapporten.

Hemfrid följer relevanta ramverk och internationella principer för hållbarhetsrapportering och hållbarhetsrapporten nämner följande standarder, ramverk och principer.

- FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling
- UN Global Compact
- Parisavtalet inom FN:s ramkonvention om klimatförändringar
- Greenhouse Gas Protocol

HEMFRID & FN:S HÅLLBARHETSMÅL

FN:s Hållbarhetsmål avser de 17 globala mål för hållbar utveckling som i september 2015 antogs av världens ledare i syfte att målen ska bidra till en socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbar utveckling. Målen ska vara uppnådda 2030 och omfattar alla världens länder.

För Hemfrid är FN:s Hållbarhetsmål ett viktigt ramverk när vi tittar på hur vi kan bidra positivt för människor, miljö och samhälle. Vi som företag inom tjänstesektorn spelar en viktig roll för att nå målen, i synnerhet inom social hållbarhet, genom att skapa jobb och bidra till ökad sysselsättning i samhället. Vi har identifierat åtta mål där vi bedömer att vi kan ha störst möjlighet att bidra till en positiv utveckling. Dessa mål och hur Hemfrid bidrar till att nå dessa beskrivs mer ingående i tabellen nedan.

FN:s globala mål

FN:s delmål

Vad Hemfrid gör



- 3.4** Främja mental hälsa (och välbefinnande).
- 3.9** Minska antalet sjukdomsfall till följd av skadliga kemikalier.

- Vi erbjuder tjänster som förenklar vardagen för våra kunder och ökar välmåendet i hemmet. Våra tjänster bidrar till minskad stress, minskade sjukskrivningsdagar och sparade kostnader för både individen, företagen och samhället i stort.
- Vi har ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att främja god hälsa på jobbet.
- Vi har aktivt valt att jobba med produkter som är bra för både hälsa och miljö.



- 4.4** Öka antalet personer med färdighet för ekonomisk trygghet.
- 4.7** Utbildning för hållbar utveckling.

- Vi satsar på utbildningar för att utveckla våra medarbetare och stärka deras position på arbetsmarknaden skapa tillväxt, innovation och framtida konkurrenskraft.
- Språkutbildningar.
- Ledarskapsutbildningar.



- 5.4** Värdesätt obetalt omsorgsarbete och främja delat ansvar för hemmet.
- 5.5** Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande.
- 5.B** Stärk kvinnors roll med teknik.

- Hemfrid skapar möjligheter för jämställd karriär – både för kunder och medarbetare.
- Vi anställer många utlandsfödda och ger dem ett första jobb i Sverige. Med ett jobb stärker vi deras position på arbetsmarknaden och möjlighet att skapa en egen social och ekonomisk plattform.



- 8.1** Hållbar ekonomisk tillväxt.
- 8.2** Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering.
- 8.3** Främja politik för arbetstillfällen och ökad företagsamhet.
- 8.4** Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion.
- 8.5** Främja full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor för alla.

- Vi skapar tillväxt och jobb i en växande vit tjänstesektor.
- Vi fortsätter att driva branschen framåt och skapa efterfrågan på fler tjänster i hemmet och på arbetsplatsen – fler köpta tjänster blir fler trygga jobb.
- Vi har haft kollektivavtal sedan start med avtalsenliga löner, försäkringar, pensionsavsättningar osv och fortsätter att professionalisera tjänster i hemmet.
- Effektivitet och bättre sysselsättningsgrader.
- Digitalisering och teknisk utveckling på mänskliga villkor.

FN:s globala mål

FN:s delmål

Vad Hemfrid gör



- 10.1** Minska inkomstklyftorna.
10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering.
10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering.

- Vi skapar jobb och därmed en trygg social och ekonomisk plattform för fler.
- Vi arbetar för en företagskultur där alla ska känna sig välkomna oavsett bakgrund, utbildning, ålder eller kön.
- Inkluderings- och likabehandlingspolicy.



- 12.4** Ansvarsfull hantering av kemikalier.
12.5 Minska mängden avfall.
12.8 Öka allmänhetens kunskap om hållbara livsstilar.

- Egen serie städprodukter märkta med Bra Miljöval
- Återvinnings- och återanvändningstjänst för kunder.
- Minskat avfall i vår dagliga verksamhet.
- Inspirerar våra kunder och medarbetare till mer hållbara val i hemmet.



- 13.3** Öka kunskap och kapacitet för att hantera klimatförändringar.
13.A Implementera FN:s ramkonvention om klimatförändringar.

- Uppdaterade klimatmål enligt FN:s 1,5 grader Celcius ambition.
- Kartläggning och uppföljning av vårt klimatavtryck.
- Aktivt arbete för att minska våra utsläpp.
- Miljöanpassade bilar.



- 17.16** Stärk det globala partnerskapet för hållbar utveckling.
17.17 Uppmuntra effektiva partnerskap.
17.19 Utveckla nya sätt att mäta framsteg.

- Fler samarbeten med kommuner och sociala entreprenörer för att skapa en mer öppen och dynamisk arbetsmarknad ex Stockholm Stads Integrationspakten och Jobbentré, Mångfaldsbyrå.
- Fler samarbeten för att inspirera kunder och medarbetare att leva mer hållbart.

UN GLOBAL COMPACT

2017 signerade vi UN Global Compact där vi åtog oss att följa deras 10 grundläggande principer om arbetsrätt, mänskliga rättigheter, anti-korruption och miljö. Vi redovisar vårt förbättringsarbete och rapporterar årligen in en COP (Communication of Progress).

Som medlemmar i Global Compact har vi tillgång till utbildningar, praktiska verktyg och inspiration för att ta vårt hållbarhetsarbete framåt.

VÄSENTLIGHETSANALYS & INTRESSENTDIALOG

I syfte att förstå hur vår verksamhet påverkar vår omvärld och för att identifiera väsentliga hållbarhetsfrågor genomför Hemfrid regelbundet en omfattande väsentlighetsanalys. Väsentlighetsanalysen fungerar som utgångspunkten för vårt strategiska arbete och det är de väsentliga frågorna som guidar oss i vårt hållbarhetsarbete. Under 2022 genomförde Hemfrid en större väsentlighetsanalys som resulterade i 12 väsentliga frågor kopplat till kunder, medarbetare, miljö och ansvarsfullt företagande. Resultatet från väsentlighetsanalysen genomgick en översyn under 2023 för att säkerställa att de identifierade frågorna var fortsatt aktuella och relevanta.

I 2023 års hållbarhetsrapport har vi för att öka tydligheten delat in de identifierade väsentliga hållbarhetsfrågorna i tre strategiska fokusområden; Människor & samhälle, Miljö & klimat och Ansvarsfullt företagande.

De 10 grundläggande principerna

Mänskliga rättigheter

Princip 1: Stödja och respektera internationella mänskliga rättigheter inom sfären för företagens inflytande

Princip 2: Försäkra att deras egna företag inte är inblandade i kränkningar av mänskliga rättigheter

Arbetsrätt

Princip 3: Upprätthålla föreningsfrihet och erkänna rätten till kollektiva förhandlingar

Princip 4: Eliminera alla former av tvångsarbete

Princip 5: Avskaffa barnarbete

Princip 6: Avskaffa diskriminering vad gäller rekrytering och arbetsuppgifter

Miljö

Princip 7: Stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker

Princip 8: Ta initiativ för att stärka ett större miljömedvetande

Princip 9: Uppmuntra utvecklandet av miljövänlig teknik

Anti-korruption

Princip 10: Motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och mutor

Människor & samhälle

Väsentliga frågor

En enklare vardag
Kollektivavtal och bra villkor
Nöjda medarbetare
Hälsa & välmående
Jämställdhet
Mångfald och inkludering
Utbildning och nya karriärvägar

Miljö & klimat

Väsentliga frågor

Transporter
Energikonsumtion
Hållbara produkter
Cirkularitet

Ansvarsfullt företagande

Väsentliga frågor

Affärsetik och ansvarsfullt företagande inklusive anti-korruption

Kontinuerlig dialog med våra intressenter bidrar till att utveckla förståelse för vår påverkan och fungerar som basen för väsentlighetsanalysen.

I tabellen nedan presenteras en sammanställning av våra intressenter, vilken typ av dialog vi har med respektive intressentgrupp samt vilka frågor som identifierats som väsentliga av respektive grupp.

Intressentgrupp	Väsentliga frågor	Aktiviteter
Kunder	- Kollektivavtal och bra arbetsvillkor - Miljöanpassade produkter - Service och kvalitet	- Workshops - Kundundersökningar
Medarbetare	- Kollektivavtal och bra villkor - Hälsa och välmående - Utbildning - Inkludering	- Medarbetarundersökningar - Workshops - Utbildningar - Dialoger
Ägare	- Kundnöjdhet - Kollektivavtal och bra arbetsvillkor - God affärsetik - Tillväxt	- Styrelsemöten - Uppföljning
Fackliga parter	- Kollektivavtal och bra arbetsvillkor - God hälsa och välmående	- Kontinuerlig dialog - Avtalsförhandlingar
Myndigheter & organisationer	- God affärsetik - Regelefterlevnad	- Rapportering - Dialoger
Politiker	- Jobbtillfällen - Integration - Jämställdhet - Tillväxt	- Kontinuerlig dialog - Deltagande i relevanta forum

RISKER & RISKHANTERING

Att hantera risker är en viktig del i vårt strategi- och hållbarhetsarbete. Vi kartlägger både operativa och strategiska risker, och utvecklar vår riskhanteringsprocess kontinuerligt. De operativa riskerna är en del av vår dagliga verksamhet och hanteras i verksamheten. De mer strategiska och externa riskerna som innovation, ökad konkurrens, varumärke, omvärldsförändringar, miljö & klimat samt politiska förändringar hanteras av ledning och styrelse tillsammans. I tabellen nedan specificeras de risker vi identifierat som mest väsentliga för vår verksamhet.

Typ av risk	Riskområde	Riskhantering
Risker kopplat till medarbetare	- Arbetsmiljö - Hälsa & säkerhet	- Utbildning i arbetsmiljö och arbetsrätt - Ökat fokus på riskmedvetenhet - Uppföljning och analys kring risk inom arbetsmiljö
	- Kultur och värderingar - Interna processer - Kompetensförsörjning	- Ledarutveckling - Kultur & värderingsarbete - Attraktivt erbjudande för att attrahera, utveckla och behålla talang
Mänskliga rättigheter	- Diskriminering - Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	- Inkluderings- och likabehandlingspolicy - Uppförandekod för leverantörer - Inköpspolicy - Riskutvärderingsprocess och verktyg
	- Klimatförändringar	- Aktivt arbete för minskade koldioxidutsläpp - Beräkning, rapportering och uppföljning av CO2-utsläpp enligt GHG-protokollet
Miljö	- Kemikalier och mikroplaster	- Bra Miljöval-märkta produkter - Svanenmärkta produkter
	- Korruption och bedrägeri	- Uppförandekod - Antikorruptionspolicy - Visserblåsarssystem
Korruption	- Korruption och bedrägeri	- Uppförandekod - Antikorruptionspolicy - Visserblåsarssystem
Varumärke	- Ökad konkurrens & brist på innovation	- Omvärldsbevakning - Datadrivet arbete
IT	- Organisation & säkerhet	- Kontinuerlig IT-utveckling - Informationssäkerhet och riskmedvetenhet - GDPR/integritetspolicy
	- Politiska förändringar - Beslut gällande rutavdraget	- Omvärldsbevakning och trendspaning - Kontinuerlig dialog med ägare och intressenter - Relationsbyggande med andra intressenter
Politik	- Beslut om lönenivåer för arbetskraftinvandring	- Anpassning till ny rekryteringsbas

Människor & samhälle

En enklare vardag

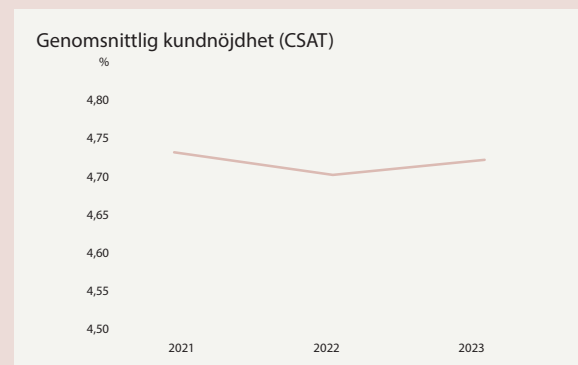
Hemfrid vill genom sitt tjänsteerbjudande bidra till en enklare och mer hållbar vardag för våra kunder och därigenom bidra till en ökad livskvalitet. Genom att erbjuda tjänster som frigör tid för bidrar vi till minskad stress och ökat välmående i hemmet. Vi värdesätter det förtroende våra kunder ger oss och strävar efter att leverera med högsta kvalitet och säkerhet. För att säkerställa att vi lever upp till kundernas förväntningar och för att förstå hur vi som företag presterar mäter vi kundnöjdheten löpande genom automatiska utskick av enkäter efter tjänsteleverans. Hemfrid har en hög och stabil kundnöjdhet och under 2023 var den genomsnittliga kundnöjdheten 4,73 av 5.

Kollektivavtal och bra villkor

För oss är goda arbetsvillkor grunden i ett företags hållbarhetsarbete. Vi har haft kollektivavtal sedan start och vi värdesätter samarbete med våra fackliga parter Kommunal och Unionen. Med kollektivavtal säkerställer vi att alla våra medarbetare har trygga anställningar, garantitider, semester, försäkringar, reseersättning och pensionsavsättningar.

Under 2022 blev vi medlemmar i Almega Serviceföretagen som är en bransch- och arbetsgivarorganisation som arbetar för ett bättre företagsklimat och stärker arbetsgivare, så att välmående företag kan skapa fler jobb inom servicebranschen.

I samarbete med fackförbunden fortsätter vi att utveckla villkoren i branschen och bidrar till att professionalisera yrket. Vi arbetar också med att informera branschkollegor och konsumenter om vikten av goda villkor för de anställda vid val av tjänsteleverantör, vilket bidrar till en positiv samhällsutveckling.



”Vi vill fortsätta professionalisera tjänster i hemmet och inspirera fler företag och konsumenter att välja kollektivavtal”



Nöjda medarbetare

	2019	2020	2021	2022	2023
Totalt	7,7	7,8	7,7	7,6	7,5

NÖJDA MEDARBETARE

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång och det är tack vare deras engagemang, kunskap och arbetsinsats som vi kan skapa en enklare vardag för våra kunder. Hemfrids arbetsmiljö påverkar över 2500 medarbetare och vi strävar kontinuerligt efter att utveckla vårt arbetsmiljöarbete för att säkerställa positiva medarbetarupplevelser och för att skapa så bra förutsättningar som möjligt för våra medarbetare att utföra sina jobb.

För att få insikt i hur våra medarbetare mår, vilka styrkor vi som organisation har och vilka områden vi behöver förbättra oss inom, gör vi kontinuerliga medarbetarundersökningar. Med det digitala verktyget Winningtemp följer vi, genom ett så kallat temperatordiagram, upp 9 olika områden, bland annat ledarskap, arbetsglädje, arbetssituation, delaktighet, teamkänsla, personlig utveckling och engagemang. Vi har ett stabilt och högt resultat i våra undersökningar och vi hade 2023 ett särskilt bra resultat inom områden som teamkänsla, engagemang och ledarskap vilka hade ett resultat på 8,3, 7,7 respektive 7,7.



HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

På Hemfrid arbetar vi dedikerat med hälsa och välmående och för att säkerställa att vi erbjuder en trygg och säker arbetsmiljö för samtliga medarbetare. Vi utvecklar kontinuerligt vårt arbetsmiljöarbete och satsar på vårt ledarskap för att främja en bättre hälsa på jobbet.

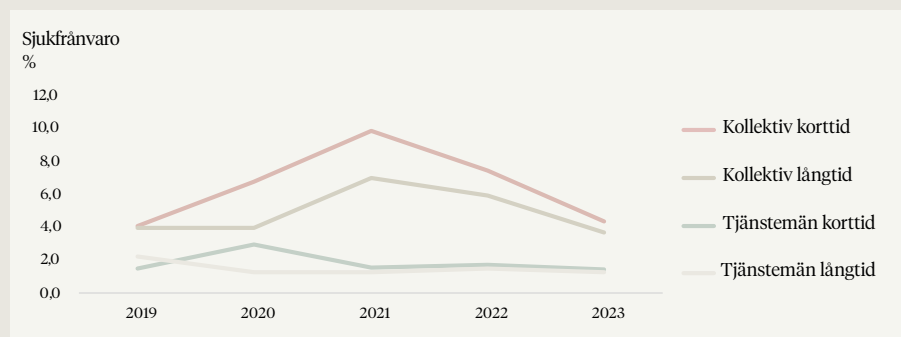
Vårt arbetsmiljöarbete på Hemfrid styrs av vår arbetsmiljöpolicy och syftar till att skapa en fysiskt, organisatoriskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Hemfrids arbetsmiljöpolicy formulerar våra långsiktiga målsättningar och medel för arbetsmiljöarbetet.

Alla medarbetare ansvarar för att följa de rutiner och skyddsföreskrifter som tas upp i arbetsmiljöpolicy och förväntas bidra till en säker arbetsmiljö. Våra chefer ansvarar för att säkerställa att rutiner och föreskrifter implementeras och efterföljs. Det huvudsakliga ansvaret för det övergripande arbetsmiljöarbetet ligger hos ledningsgruppen, med vd som ytterst ansvarig.

Merparten av våra medarbetare arbetar ute på fält med fysiskt krävande arbete, varför frågor som god belastningsergonomi och trygghet vid ensamarbete är viktigt för Hemfrid. Vidare är stressförebyggande arbete viktigt för både våra medarbetare på kontor och för våra medarbetare i fält och vi arbetar aktivt med att säkerställa att alla medarbetare har möjlighet till återhämtning samt en bra balans mellan arbete och fritid.

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaro är vårt viktigaste nyckeltal för att följa upp vårt arbete med hälsa och välmående. Under 2020 och 2021 ökade sjuksiffrorna till följd av pandemin och låg på högre nivåer än tidigare år. En bidragande faktor var Folkhälsomyndighetens restriktioner och uppmaning att stanna hemma vid minsta symtom. 2022 såg vi dock ett trendsifte med minskad sjukfrånvaro på kollektivsidan vilket har fortsatt även 2023 och både kort- och långtidsfrånvaron, 4,4% respektive 3,7%, ligger nu i linje med de siffror vi såg innan pandemin.



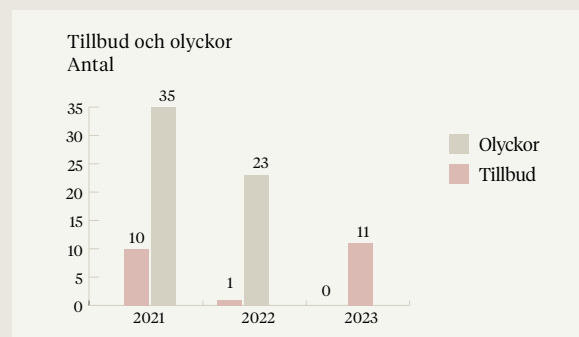
På tjänstemannasidan ligger både kort- och långtidsfrånvaron, om 1,5% respektive 1,3% något lägre än under 2022 men då det är en marginell minskning bedöms det vara inom normala variationer och sjukfrånvaron i denna grupp bedöms som låg och stabil över tid. Skillnaderna mellan våra kollektivanställda och våra tjänstemän kan delvis förklaras av möjligheten för våra tjänstemän att arbeta hemifrån vid lindring sjukdom medan detta är betydligt svårare för de flesta av våra kollektivanställda givet vår verksamhet.

TILLBUD OCH OLYCKOR

Vi mäter också olycksfalls- och tillbudsrapportering. Vi har en nollvision och arbetar aktivt med att minska risken för skador och olyckor på arbetet. I tabellen nedan visar vi hur antal tillbud och olyckor sett ut mellan åren 2021 och 2023. Minskningen av skador beror sannolikt till stor del på effekt från våra satsningar inom utbildning och förebyggande arbete.

Vi utbildar kontinuerligt personalen kring våra riktlinjer om att inrapportera alla incidenter för att säkerställa tillförlitlig statistik. Branschen och yrket i sig räknas som en lågriskbransch när det kommer till arbetsskador av allvarlig karaktär.

För att främja god hälsa och arbeta proaktivt med att minska både sjukfrånvaro och antal olyckor erbjuder vi friskvårdsbidrag till alla våra anställda. Vidare arbetar vi aktivt med ledarskap för att främja en bättre hälsa på jobbet.



JÄMSTÄLLDHET

Att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden och arbeta för ökad jämställdhet är en del av Hemfrids grundidé. Vi startades i syfte att öka möjligheten för kvinnor att kombinera jobb och familj och därmed bidra till lika möjligheter till karriärutveckling mellan könen. Förutom en kvinnlig grundare och styrelseordförande har vi också en kvinnlig vd, en kvinnlig CFO och en övervägande del kvinnor på chefspositioner och en majoritet av kvinnor i hela företaget. Vi är väldigt stolta över detta, i synnerhet över att vi har skapat möjligheter för många utlandsfödda kvinnor att få en starkare ställning på arbetsmarknaden och ta nästa steg i karriären.

Vi vet att mer jämställda team skapar både innovation och framgång, därför strävar vi efter en jämnare könsfördelning på hela företaget och vi satt långsiktiga mål för att uppnå en bättre balans mellan kvinnor och män. Vi vill också utmana invanda föreställningar värderingar kring yrket och vår bransch. Sedan 2019 har vi formulerade mål kopplat till jämställdhet. På ledande positioner strävar vi efter en fördelning på 60 procent kvinnor och 40 procent män till 2025, ett mål som uppnåddes redan 2022. I tjänsteproduktionen tror vi att det kommer att ta längre tid att förändra balansen på grund av samhällets normer och värderingar kring yrket och vår bransch, och målsättningen är att vi bland våra kollektivanställda ska ha en fördelning på 70 procent kvinnor och 30 procent män till 2025.

”Vi har en unik möjlighet att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden”

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kollektiv	85%	15%	84%	17%	76%	24%	75%	25%	79%	21%
Tjänstemän	80%	20%	77%	23%	77%	23%	73%	27%	76%	24%
Ledning	83%	17%	75%	25%	67%	33%	50%	50%	50%	50%
Styrelse	33%	67%	40%	60%	33%	67%	33%	67%	67%	33%
Totalt	84%	16%	83%	17%	76%	24%	75%	25%	78%	22%

Initiativ för ökad jämställdhet

**KOMPETENSBASERAD REKRYTERING**

Sedan 2020 jobbar vi med kompetensbaserad rekrytering vilket är en metod som fokuserar på de kompetenser och egenskaper som den specifika tjänsten kräver. Denna rekryteringsmetod hjälper oss att vara objektiva i vårt urval och därmed minska risken för bias i samband med rekrytering.

**SAMARBETE MED UNIZON**

Under 2023 har vi fortsatt vårt samarbete med Unizon som initierades 2021, riksförbundet för Sveriges kvinnojourer. Vi har gett Unizon ett finansiellt stöd till deras verksamhet och under 2022 höll vi i en utbildning hos dem om hur man som arbetsgivare/chef ska hantera "Mäns våld i nära relationer".

**KOMMUNIKATION & UTBILDNING**

För att utmana invanda attityder och föreställningar om vilka som jobbar i vår bransch jobbar vi medvetet med vår kommunikation, bland annat genom att lyfta fram förebilder och hitta mindre stereotypa sätt i bild och text att visa de som jobbar hos oss.

Mångfald & inkludering



MÅNGFALD OCH INKLUDERING

Att bidra till en mer öppen och inkluderande arbetsmarknad och samhälle är ett av våra långsiktiga strategiska mål. Vi vet också att en mångfald av kompetenser, bakgrunder och erfarenheter hjälper oss att utveckla vår verksamhet, ger oss bättre perspektiv och därigenom ett starkare företag. Därtill gör det oss till en roligare och mer inspirerande arbetsplats.

Hos oss finns mångfald på riktigt – en majoritet är utlandsfödda och kommer från olika länder, bakgrunder och kulturer. Det pratas mer än 65 olika språk och många har fått sitt första jobb i Sverige hos oss. Vi är medvetna om att det ser olika ut i olika delar av organisationen. För att sätta denna fråga högt upp på agendan satte vi under 2019 därför det långsiktiga målet att nå en bättre mångfald även på ledande positioner och att 20 procent ska ha utländsk bakgrund

till 2025. För att följa vår utveckling och se hur vi presterar i relation till våra mål tar vi hjälp av Statistiska Centralbyrån, SCB, som tillhandahåller statistik baserat på våra anställdas ursprung. 2023 års statistik visar att andelen med utländsk bakgrund i ledande positioner ligger på 16 procent, vilket är en förbättring med 3 procentenheter sedan 2022. Siffrorna visar också att andel medarbetare i fält med svensk bakgrund har ökat med 4 procentenheter sedan förra året. Denna ökning kan sannolikt främst förklaras av i integrationen av Städarna då det inom Städarna varit vanligare med medarbetare på fält med svensk bakgrund. För gruppen medarbetare i fält med utländsk bakgrund kommer 38% från ett land i Europa och 48% från länder utanför Europa. För gruppen chefer med utländsk bakgrund kommer 11% från ett land i Europa och 5% från ett land utanför Europa.

”Mångfalden gör oss till en roligare och mer inspirerande arbetsplats”

MÅNGFALDSINDEX

	2020		2021		2022		2023	
	Svensk ¹	Utländsk ²	Svensk	Utländsk	Svensk	Utländsk	Svensk	Utländsk
Chef	87%	14%	86%	14%	87%	13%	84%	16%
Medarbetare fält	12%	88%	10%	90%	9%	91%	13%	87%
Totalt	18%	82%	18%	82%	18%	82%	21%	79%

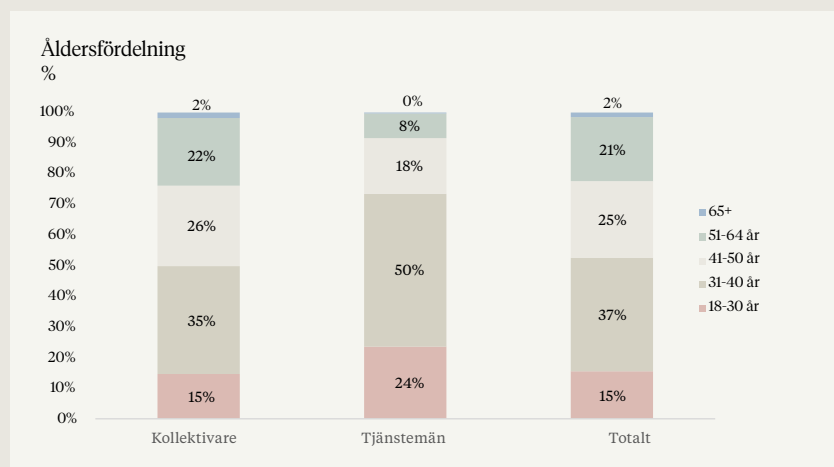
1. Svensk bakgrund definieras som person född i Sverige eller med en förälder född utomlands.
2. Utländsk bakgrund definieras som person född utomlands eller med båda föräldrar födda utomlands.

Under 2023 har Regeringen beslutat om att höja lönekraven för arbetskraftsinvandrare. Detta är något som succesivt kommer att påverka en stor del av våra anställda då lönenivån för våra kollektivanställda i många fall inte når upp till de höjda lönekraven. I och med detta finns risk för att mångfalden inom gruppen Medarbetare på fält kan komma att minska. Hemfrid kommer under kommande år därför att aktivt arbeta för att fortsätta fungera som en integrationsmotor och bidra till mångfald och inkludering.

Utöver en jämn könsfördelning och mångfald är det även viktigt för Hemfrid att ha en jämn åldersfördelning. En jämn och balanserad åldersfördelning skapar optimala förutsättningar för bland annat kunskapsöverföring, utveckling, innovation och trivsel.

Diagrammet nedan illustrerar åldersfördelningen fördelat på våra kollektivanställda och våra tjänstemän samt totalt inom företaget. Vi har en jämnare åldersfördelning bland våra kollektivanställda där hälften av våra anställda är under respektive över 40 år, medan vi har en större andel yngre bland våra tjänstemän, där omkring 73% är under 40 år. För att minska riskerna kopplat till en homogen arbetsgrupp arbetar vi just nu med att öka möjligheterna för medarbetare i alla åldrar att trivas och kunna leverera i organisationen.

För att bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden närvarar Hemfrid på noggrant utvalda mässor och festivaler där fokus ligger på att skapa möjligheter för arbete, särskilt för de som står långt ifrån arbetsmarknaden, genom rekryteringsevent och seminarier.



Statistik om åldersfördelning baseras på data från Hemfrids HR-avdelning vid utgången 2023

Initiativ för ökad mångfald och inkludering

INTEGRATIONSPAKTEN

Sedan 2019 är vi med i Stockholms Stads nätverk Integrationspakten, ett nätverk och samarbete mellan företag, samhällsaktörer och Stockholms Stad för att bidra till ökad inkludering och integration och stärka matchning av kompetenser på arbetsmarknaden.

JÄRVAVECKAN

2023 var fjärde året i rad som Hemfrid har deltagit på Järvaveckan, mötesplatsen för mångfald, inkludering och social hållbarhet.

ALMEDALEN

Deltagande i seminarium anordnat av Almega Serviceföretagen. Seminariet berörde frågan om hur tjänsteföretag kan bidra till att bryta det utanförskap som finns i utsatta områden, och om vikten av att komma in på arbetsmarknaden för att undvika utanförskap.

KOMPETENSBASERAD REKRYTERING

Vi hoppas och tror att, precis som för jämställdhet, så bidrar vår kompetensbaserade rekrytering till ökad mångfald och inkludering genom att minska risken för att fördomar påverkar bedömningen av våra kandidater. Genom att tillämpa kompetensbaserad rekrytering, vilket innebär att vi utgår från den sökandes kompetenser, potential och egenskaper och relaterar det till vad som krävs för den specifika rollen, ska risken för omedveten bias minska och därmed leda till mer objektiva beslut i samband med vår rekryteringsprocess.

JOBBENTRÉN OCH MÅNGFALDSBYRÅN

Under 2023 har Hemfrid haft samarbete med företagen Jobbentrén och Mångfaldsbyrån, med regional närvaro i Stockholm respektive Göteborg, i syfte att anställa, behålla och utveckla utrikesfödda talanger och bidra till ökad integration.

NÄRMARE SAMARBETE MED ARBETSFÖRMEDLINGEN

Under 2023 har vi startat ett samarbete med Arbetsförmedling, vilket kommer intensifieras under 2024. Samarbetet syftar till att utveckla ett starkt kontaktnätverk med Arbetsförmedlingen över hela landet för att effektivt kunna nå ut till och inkludera kandidater som står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom detta arbete strävar vi efter att bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden och skapa fler möjligheter för individer att delta i arbetslivet.



UTBILDNING OCH NYA KARRIÄRVÄGAR

På Hemfrid prioriterar vi våra medarbetares personliga och professionella utveckling och vi arbetar aktivt för att främja en lärandekultur. Att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare är avgörande för vår framgång och vi vill tillvarata den erfarenhet och kompetens som våra medarbetare besitter.

För den som vill utvecklas och bygga sin karriär på Hemfrid vill vi erbjuda utbildningsprogram som hjälper till att ta nästa steg i karriären. Vår ambition är att skapa engagerande, personliga och effektiva läroresor för varje medarbetare, oavsett vilken roll man har på företaget eller vart man befinner sig på läroresan. Under 2023 har vi arbetat med ett flertal initiativ för utvecklings- och utbildningsmöjligheter samt nya karriärvägar.



”Hos oss ska man kunna växa och ha möjlighet att ta nästa steg i karriären”

Initiativ för utbildningsmöjligheter och nya karriärvägar

DIGITAL UTBILDNINGSPLATTFORM

Med vår AI-drivna digitala plattform har vi möjlighet att erbjuda våra anställda stora möjligheter till kompetensutveckling. Det ger våra medarbetare tillgång till ett stort bibliotek av utbildningar som vi kontinuerligt utvecklar och anpassar. Under 2023 har vi implementerat ett nytt bibliotek av utbildningar inom hälsa, säkerhet, kommunikation och språk, kommersiell kompetens, produktivitet, projektledning och teamwork, ledarskap och personlig utveckling

Vi har ett stort fokus på att utbilda våra kollektivanställda, och erbjuder en omfattande onboarding för våra nyanställda samt automatiserade läroresor där de anställda erbjuds relevanta kurser utifrån en bestämd tidsplan. Kurserna har både praktiskt och administrativt innehåll. Våra digitala utbildningar kompletteras med handböcker för att underlätta för de anställda att komplettera sitt lärande via en icke digital kanal. Vi erbjuder också ett urval av kontorsbaserade utbildningar där våra kollektivanställda får utbildning i praktiskt utövande.

TRAINEEPROGRAM

För att öppna upp för en större bredd av kompetenser startade Hemfrid under 2023 upp ett nytt traineeprogram med externt intag. Traineeprogrammet är ett 9 månader långt utvecklingsprogram med både teoretiska och praktiska delar i syfte för att ge deltagarna redskap för en karriär inom Hemfrid.

PROGRAM FÖR YOUNG PROFESSIONELLS

För att skapa nya karriärvägar och tillvarata på kompetens internt startade Hemfrid under 2023 upp ett program för interna talanger med potential att utvecklas och driva Hemfrid framåt. Deltagande i detta program innebär, i likhet med traineeprogrammet, både teoretiska och praktiska inslag i syfte att skapa goda förutsättningar för en karriär inom Hemfrid.

Miljö & klimat

Vi är medvetna om vårt ansvar att aktivt bidra till att mildra klimatförändringarna och vår Uppförandekod anger vårt förhållningssätt till miljö och klimat, vilka baseras på UN Global Compacts principer kring miljö.

Vi har antagit långsiktiga miljömål i linje med ambitionerna i Parisavtalet om att hålla den globala uppvärmningen under 1,5 grader Celcius. Vi utvecklar kontinuerligt vår färdplan och jobbar aktivt med att:

- Uppdatera vår strategi och utveckla nya initiativ för att minska våra utsläpp.
- Följa upp och utvärdera klimatinitiativ.
- Utbilda medarbetare i miljö- och klimatfrågor.
- Mäta vårt klimatavtryck.
- Kommunicera våra klimatmål.



KLIMATBERÄKNINGAR

I syfte att öka vår förståelse för hur vår verksamhet påverkar klimatet och för att möjliggöra välgrundade beslut, så har vi för verksamhetsåret 2023, med hjälp av företaget Greencon energi & miljö AB, kartlagt och beräknat vår verksamhets samtliga utsläpp i enlighet med GHG-Protokollet. GHG-protokollet är en internationell standard för beräkning och rapportering av verksamheters samtliga direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser. För fullständig information om Hemfrids klimatavtryck 2023. Mer information om Hemfrids klimatavtryck finns i "Hemfrids Klimatbokslut 2023".

Mot bakgrund av att Hemfrid under hela 2023 har haft operationell kontroll över Städarna och i syfte att ge en så relevant bild av verksamheten som möjligt inkluderas fullständig helårsinformation avseende Städarna i 2023 års klimatberäkningar enligt GHG-protokollet. Under 2024 kommer vi arbeta med förbättringar i datainsamling och datahantering för att öka säkerheten och precisionen i beräkningarna.

KATEGORISERING AV HEMFRIDS VÄXTHUSGASUTSLÄPP

Våra växthusgasutsläpp har kategoriserats i scope 1, 2 och 3 i enlighet med GHG-Protokollet och följande ingår i respektive scope:

Scope 1: Direkta utsläpp uppkomna vid användning av fordon som används i tjänsten.

Scope 2: Indirekta utsläpp från verksamhetens köpta el och fjärrvärme.

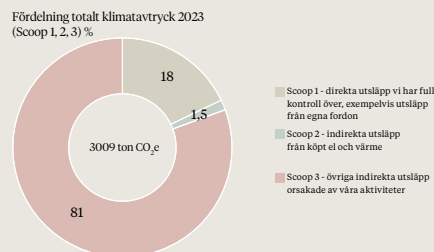
Scope 3: I scope 3 ingår alla övriga indirekta utsläpp som relaterar till Hemfrids verksamhet, uppströms och nedströms och består av; utsläpp som inte inkluderats i scope 1 eller scope 2 för el, värme och drivmedel (ur ett livscykelperspektiv), utsläpp från inköpta varor och tjänster, produktion, transporter och distribution av Hemfrids egna städprodukter, avfallstransporter samt utsläpp från tjänsteresor och anställdas pendling





VÅR PÅVERKAN

Hemfrids totala klimatavtryck uppgick under 2023 till 3 009 ton CO₂e, varav den största delen utgörs av scope 3 som står för 81% av de totala utsläppen. Scope 1, som inkluderar utsläpp kopplat till vår fordonsflotta (inkl. privata bilar som används i verksamheten) stod för 18% av våra totala utsläpp medan scope 2, som speglar indirekta utsläpp från el och fjärrvärme, uppgick till 1,5% av de totala utsläppen.



TRANSPORTER

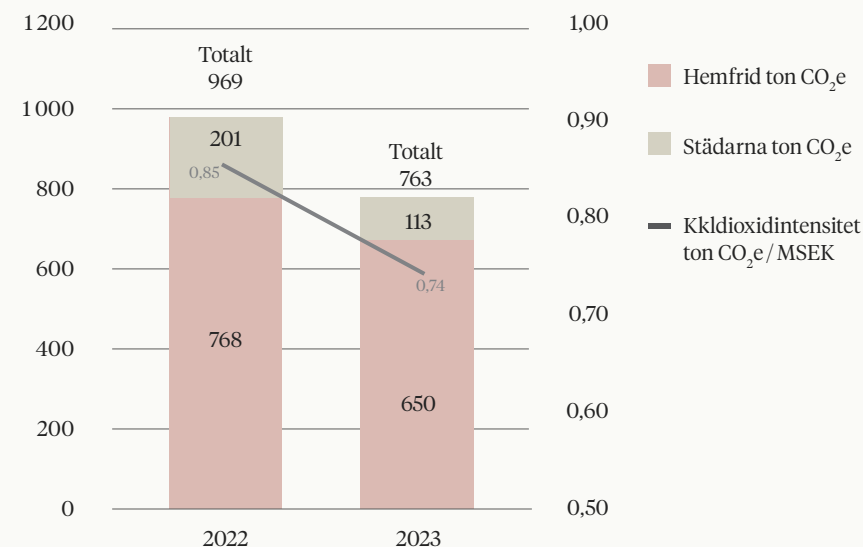
Användning av bilar (fordonsflottan och anställdas privata bilar som används i tjänst) i verksamheten utgör en betydande del av vår negativa klimatpåverkan och utgör 23% av vårt totala klimatavtryck. Under de senaste åren har vi därför arbetat aktivt med att succesivt byta ut våra fordon mot hybrid-bilar i syfte att mildra den påverkan. Under 2023 byttes 85 fossildrivna bilar ut till hybridbilar och ytterligare 50 fossildrivna bilar är planerade att bytas ut under 2024.

Under 2023 har vi implementerat ett nytt system för att samla all fordonsrelaterade data i en och samma plattform, vilket gör att vi nu har möjlighet att på ett pålitligt och korrekt sätt följa upp vår faktiska klimatpåverkan kopplat till vår fordonsflotta. För 2023 redovisar vi utsläppen från fordonsflottan från ett livscykelperspektiv (wheel-to-wheel) genom att använda oss av den av GHG-Protokollets godkända lösning att basera beräkningarna på inköpta kvantiteter av kommersiellt bränsle och relevanta emissionsfaktorer.

För 2023 var CO₂-utsläppen kopplat till vår (Hemfrid inklusive Städarna) fordonsflotta totalt 763 CO₂e ton jämfört med 969 CO₂e ton under 2022, vilket innebär en minskning om 21%. Minskningen drivs främst av uppdatering av delar av bilparken men till viss del även av en minskad omsättning. Genom måttet koldioxidintensitet, som minskat med 13% från 0,85 till 0,74, ser vi effekten av den uppdaterade bilparken.

Under kommande år avser vi arbeta intensivt för att minska vår klimatpåverkan genom klimatreducerande arbete och vi kommer bland annat att fortsätta att succesivt uppdatera vår fordonsflotta med mer miljövänliga fordon, se över vilka bränsletyper vi använder samt sträva efter att använda oss av alternativa färdmedel. I samband med framsteg i den tekniska utvecklingen ser vi potentiella möjligheter att på sikt ställa om till en helt elektrifierad fordonsflotta.

Fordonsflottans* CO₂-utsläpp (ton) och CO₂e-intensitet (ton/MSEK) 2022-2023



* Inkluderar inte privata bilar som används i tjänst. Vilka ingått i Scope 1 enligt GHG protokollet.

I GHG Protokollet redovisas de utsläppen från fordonsflottan inom Scope 3. Biogena utsläpp kopplat till fordonsflottan uppgår till 137 ton CO₂e vilka exkluderas i klimatavtrycket enligt GHG protokollet.

ENERGI

Vårt klimatavtryck kopplat till energi-användning uppgår till 54 ton CO₂e, vilket representerar 1,8% av vårt totala klimatavtryck. Hemfrid har en relativt låg energianvändning givet vår storlek vilket kan förklaras av att vår huvudsakliga verksamhet bedrivs ute hos kunder vilket gör att vårt behov av stora kontor och lokaler är litet.

Vi har under de senaste åren jobbat medvetet med energieffektivisering på våra kontor och en stor andel av vår elanvändning kommer från förnybara källor. När vi under 2021 flyttade vårt huvudkontor var energi en del av upphandlingen och vårt huvudkontor är nu beläget i en Green Building-klassad byggnad. I samband med integreringen av Städarna har antalet kontor och lokaler ökat betydligt, från 6 till 30. Under 2024 kommer vi att se över möjligheten att minska antalet kontor vilket möjliggör en förbättring av vårt avtryck kopplat till energi vid nästa års klimatberäkning. Diagrammet till höger visar att en stor andel av Hemfrids elanvändning kommer från förnybara källor, 77%. Vi kommer att sträva efter att framöver ytterligare öka den andelen, främst genom att ställa krav på de hyresvärdar som ännu inte köper in ursprungsmärkt förnybar el. Vi kommer även att sträva efter att hyresvärdarna använder miljömärkt fjärrvärme i det fall där detta alternativ är möjligt.

VÄRDEKEDJA

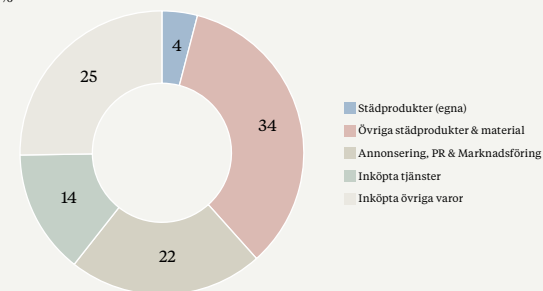
Vår huvudsakliga klimatpåverkan genereras i värdekedjan och i de två utsläppskategorierna köpta varor och tjänster och anställdas pendling till och från arbetet, vilka motsvarar 37% respektive 34% av våra totala utsläpp. Detta resultat belyser vikten av att vi, för att kunna göra betydande utsläppsminskningar, arbetar aktivt med våra leverantörer - dels genom att ställa högre krav, dels genom att genom samarbete hitta möjligheter att minska koldioxidutsläppen.

Som ett tjänsteföretag med över 2500 anställda är det förståeligt att en stor del av våra totala utsläpp kan kopplas till pendling, och här har vi möjlighet att verka för fossilisnåla pendlingsvanor som ett steg i att minska vårt klimatavtryck. Beräkningarna av pendlings klimatavtryck har baserats på antalet anställda vid utgången av 2023 och på information om pendlingsvanor från externa källor.

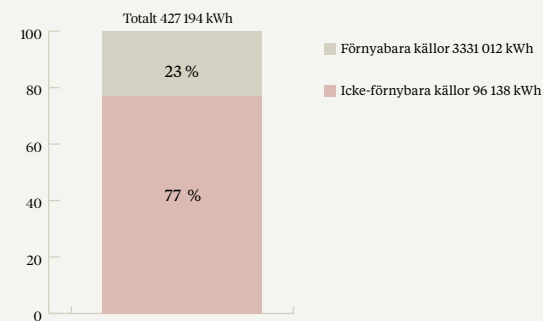
Under 2024 avser vi genomföra en egen undersökning om våra medarbetares pendlingsvanor för att mer precist kunna beräkna utsläpp kopplade till pendlingen. Ett resultat baserat på de anställdas faktiska pendlingsvanor skapar ett bättre och mer korrekt underlag för att på sikt följa eventuella förändringar i resultatet.

Utsläppen kopplat till kategorin köpta varor och tjänster baseras på uppskattade utsläppsmängder utifrån kostnader kopplat till respektive leverantör, vilket ger en bild av vilken typ av inköp som genererar störst klimatavtryck. Vi kommer under kommande år, för att öka säkerheten och precisionen i beräkningarna, sträva efter att i allt större utsträckning använda oss av produkt- och leverantörsspecifika beräkningar, exempelvis genom miljödeklarationer där produktens miljöprestanda i ett livscykelperspektiv beskrivs. Tillgången till denna typ av information förväntas öka som ett resultat av ökade möjligheter hos leverantörerna att tillhandahålla denna typ av information.

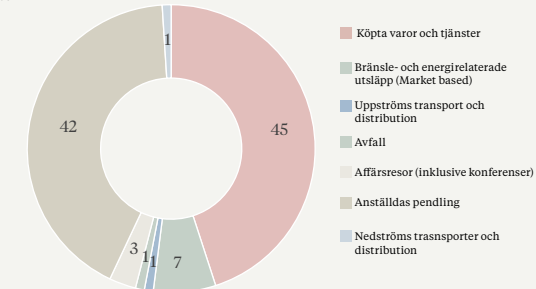
Nedbrytning utsläppskategori köpta varor och tjänster %



Total elanvändning och fördelning av energikällor (KWh)



Fördelning utsläpp i värdekedjan Scoop 3 %



HÅLLBARA PRODUKTER

För att det ska vara enkelt för våra kunder att göra hållbara val till hemmet tog vi under 2015 fram en egen serie miljömärkta städmedel. Städmedlen är märkta med Bra Miljöval och är producerade i Sverige av ett klimatneutralt företag. Utifrån årets klimatberäkningar kan vi se att våra egna städmedel genererar 44 ton CO₂e vilket motsvarar 1,5 % av vårt totala utsläpp. Beräkningen av utsläppen kopplade till våra egna produkter är baserade på data från liknande produkter producerade av internationella tillverkare⁴. Genom att basera beräkningen på produktspecifika data skulle resultatet bli mer tillförlitligt och förhoppningsvis resultera i en minskad klimatpåverkan.

Våra städmedel förpackas i flaskor gjorda av grön polyeten, ett innovativt material som till 85 procent består av sockerrör. Till skillnad från olja som traditionell plast är tillverkad av, är sockerrör en förnyelsebar råvara. Produktion av grön polyeten, också kallat biobaserad plast, har mindre negativ påverkan på miljön och lägre klimatutsläpp jämfört med tillverkning av fossila plaster. Genom att välja grön polyeten minskar vi både vår egen och våra kunders klimatpåverkan.

Under 2023 utförde vår huvudsakliga leverantör av produkter med mikrofiber tester i syfte att säkerställa att deras produkter möter kraven för Svanen-märkning. För att nå kraven för en Svanen-märkning krävs det bland annat att produkter med mikrofiber har en lägre miljöpåverkan (än liknande produkter) under hela sin livscykel. Kraven omfattar kvalitet, metod och material vid tillverkning, cirkulära aspekter så som andel återvunnet material samt arbetsförhållanden på produktionsanläggningarna.

Testerna utfördes på de tvättbara dukar och moppar vi använder i vår verksamhet, vilka är avsedda för våt- och/eller fuktrengöring utan användning av rengöringskemikalier. Testerna visade att dessa produkter släpper ut minimalt med mikroplaster vid tvätt samt att dukarna klarar minst 300 tvättar utan försämrade rengöringsprestanda. Dessa resultat visar att både medarbetare och kunder kan vara trygga i att vi i samband med utförande av våra servicetjänster använder oss av hållbara produkter.

⁴ Baserat på data från EPD International



VÅRT BIDRAG TILL CIRKULARITET

Vi hjälper våra kunder att bli mer cirkulära genom att ha återvinning och återanvändning som tjänst. Vi hämtar upp och tar hand om gamla föremål och avfall. Det som går att ge nytt liv skänks, övrigt skräp sorterar vi och lämnar på återvinningscentral.



Initiativ för cirkularitet

**ÅTERVINNING AV ELEKTRONIK**

Med företaget Inrego återanvänder vi och ger vi nytt liv till våra gamla mobiler, datorer och annan elektronik.

**ÅTERVINNING AV VÅRA ARBETSKLÄDER**

Under 2023 har vi påbörjat ett projekt för att utveckla våra rutiner för återvinning av våra arbetskläder för att på ett effektivt och säkert sätt återvinna och återanvända våra textiler. Återvinningen har hittills varit begränsat till vårt huvudkontor men vi tittar på möjligheten att utöka återvinning till att omfatta även våra övriga kontor.

Ansvarsfullt företagande

Att agera ansvarsfullt, etiskt och med stor integritet är avgörande för att upprätthålla våra medarbetares, kunders och våra affärspartners förtroendet för oss. Alla våra medarbetare förväntas agera i enlighet med våra värderingar och våra vägledande principer om professionalitet, ansvarsfullhet och enkelhet. Detta avsnitt av hållbarhetsrapporten presenterar vårt arbete med frågor som transparens, leverantörer, anti-korruption och visselblåsning.

INTEGRITET OCH SÄKERHET

Hemfrids affär bygger på att vi utför tjänster kopplat till hemmet och vi värnar starkt om den personliga och känsliga information om våra kunder som vi får förtroende att hantera. Under 2023 har vi intensifierat arbetet för att förbättra våra rutiner och processer för informationssäkerhet och personlig integritet, med hög prioritet på skyddet av våra kunder, medarbetare och intressenters uppgifter. Vi har också ökat transparensen mot kunderna om hur deras information hanteras och informerat om deras rättigheter.

Vi gör löpande granskningar för att säkerställa kvalitet och efterlevnad av EU:s dataskyddsförordning General Data Protection Regulation, GDPR, för att minimera riskerna för att information missbrukas, förloras eller sprids på ett otillbörligt sätt. Bristande hantering av personlig information kan få stora negativa konsekvenser för våra kunder, medarbetare och vår verksamhet och kan leda till betydande böter, straffavgifter, andra ekonomiska konsekvenser och försämrat anseende.

För att säkerställa att alla våra medarbetare är informerade och har förståelse för GDPR och dess innebörd vi har därför tagit fram en utbildning i vår läroplattform om vad våra medarbetare behöver tänka på i sitt dagliga arbete kopplat till hantering av personlig information.

CYBERSÄKERHET

Under 2023 har vi haft ett omfattande arbete kopplat till att höja cybersäkerheten inom Hemfrid i syfte att öka vårt skydd mot de ökande riskerna för dataintrång och olovlig spridning. Vi har bland annat implementerat ett sofistikerat licensprogram med utökat skydd för vår programvara, infört flerfaktorsautentisering som skydd mot exempelvis lösenordskapning, samt implementerat en ny backuplösning vilket skyddar vår verksamhet mot bland annat utpressningsprogram.

MOTVERKA ARBETSLIVSKRIMINALITET

Hemfrid verkar i en bransch som historiskt präglats av stora utmaningar kopplat till exempelvis arbetslivskriminalitet och Hemfrid har ända sedan starten arbetat aktivt och intensivt med att främja god praxis samt för att professionalisera branschen. Branschen har genomgått stora förändringar de senaste decennierna men det finns fortfarande stora utmaningar. Hemfrid fortsätter därför sitt arbete mot en förbättrad bransch och inför 2024 har vi planerat att tillsammans med bland annat vår partner Almega Servicebolagen arbeta vidare med dessa frågor.

TRANSPARENS

Vi strävar efter att kontinuerligt arbeta för ökad transparens kopplat till vårt hållbarhetsarbete. En förutsättning för ökad transparens är tillförlitliga data och spårbarhet och vi har under 2023 påbörjat ett omfattande arbete med att uppdatera våra processer och rutiner för datainsamling kopplat till hållbarhetsrelaterade frågor.

LEVERANTÖRER

Hemfrids värdekedja inkluderar alla de aktiviteter som vi behöver för att kunna bedriva vår verksamhet, exempelvis produktion av städmedel och material, transporter, IT system, marknadsföring och återvinning. Våra leverantörer är en mycket viktig del i vår värdekedja och störningar eller brister i leverantörskedjan kan resultera i dels svårigheter att

genomföra våra tjänsteleveranser, dels exponera Hemfrid för risker som exempelvis skadat anseende, dels riskera att Hemfrid kopplas till oetiskt eller olagligt handlande med negativ påverkan på människor, samhälle eller miljö.

I syfte att minimera vår negativa påverkan på vår omvärld genom hela värdekedjan samt för att säkerställa att våra leverantörer agerar i enlighet med våra värderingar och krav har Hemfrids inköpsfunktion under 2023 påbörjat ett intensivt arbete för att kartlägga leverantörskedjan och ta fram en process för riskutvärdering som en del av inköpsprocessen. Arbetet fokuserar på framtagande av inköbspolicy och inköpsstrategi, Uppförandekod för leverantörer samt implementering av ett riskutvärderingsverktyg för screening av våra leverantörer.



HEMFRIDS UPPFÖRANDEKOD

Hemfrids Uppförandekod är vår vägledande policy och baseras på de tio principerna i FN:s Global Compact. Uppförandekoden tydliggör vilka värderingar som genomsyrar vår verksamhet och som anger de förväntningar på individuellt ansvar Hemfrid har på alla våra medarbetare samt det förhållningssätt som Hemfrid har i egenskap av arbetsgivare, affärspartner och samhällsaktör.

För att säkerställa att alla våra medarbetare har fått tillräcklig information och utbildning om vår Uppförandekod har vi tagit fram en kurs kring vår Uppförandekod i vår utbildningsportal. Utöver vår Uppförandekod har vi ett antal underliggande policyer som beskriver ämnen som arbetsmiljö, hälsa och säkerhet mer detaljerat. Alla våra anställda förväntas följa Uppförandekoden och alla underliggande policyer samt agera med etik, integritet och respekt. Alla Hemfrids medarbetare som får kännedom om misstänkt eller faktiskt agerande av olaglig eller oetisk karaktär inom Hemfrid ska rapportera detta till sin närmsta chef, eller i de fall då detta inte är möjligt, till närmast högre chef. Det finns även möjlighet att rapportera överträdelser genom vår visselblåsartjänst, läs mer under avsnittet Visselblåsartjänst. Styrelsen är ytterst ansvarig för Hemfrids Uppförandekod och alla underliggande policyer.

ANTI-KORRUPTION

Alla våra anställda förväntas följa Hemfrids antikorrupsionspolicy som innehåller regler och riktlinjer för hur alla inom Hemfrid agerar som arbetsgivare och medarbetare och i relation till våra kunder och leverantörer. Hemfrid har nolltolerans mot alla former av korruption och har väl utvecklade processer och rutiner för att minimera riskerna för korruption i alla delar av vår verksamhet. Vi har även tydliga rutiner för hur eventuella fall av korruption ska hanteras. Precis som för vår Uppförandekod har vi en utbildning om vår antikorrupsionspolicy i vår läroplattform som alla våra nyanställda ska genomgå. Utbildningen säkerställer att alla våra medarbetare och konsulter har fått tillräcklig information och förstår innebörden av vår anti-korrupsionspolicy.

Under 2023 skedde inga misstänkta eller bekräftade incidenter avseende korruption.



VISSELBLÅSARTJÄNST

I vår verksamhet värnar vi om säkerhet och respekt för alla de människor som berörs av vår verksamhet och vi arbetar aktivt för att minska risker gällande arbetsmiljö, ekonomiska oegentligheter, diskriminering, mänskliga rättigheter och miljö. För att säkerställa möjligheten att visselblåsa anonymt och konfidentiellt har vi sedan 2018 använt oss av den externa visselblåsartjänsten WhistleB, Whistleblowing center. Visselblåsartjänsten ger våra anställda och andra intressenter med en arbetsrelaterad koppling till Hemfrid en möjlighet att anonymt informera och rapportera misstankar om allvarliga missförhållande. Visselblåsartjänsten är en del i att säkerställa att vi upprätthåller en hög affärsetik och ett öppet affärsklimat samt bidra till att minska riskerna för allvarliga missförhållanden genom möjligheten att i ett tidigt skede belysa oetiskt eller olagligt beteende. Vår visselblåsartjänst bidrar även till att bevara våra medarbetares, kunders och allmänhetens förtroende för Hemfrid. Under 2023 har inga visselblåsarärende rapporterats.

Vill du veta mer?

Gå in på www.hemfrid.se eller
hör av dig till info@hemfrid.se



hemfrid