



hemfrid

Hållbarhetsrapport 2022

Innehåll

Inledning s.3

Vi är Hemfrid s.4

Människor & samhälle s.8

Mångfald & inkludering s.12

Miljö & klimat s.15

Strategi & styrning s.19

Inledning

SIGNERAT CECILIA TOSTING, VD

”Vårt hållbarhetsarbete är ett ständigt pågående förbättringsarbete”

På Hemfrid har vi en unik position att göra skillnad. Som marknadsledare har vi möjlighet att vara med och forma framtidens tjänster i hemmet och vara en förebild i branschen.

Vi ser vårt hållbarhetsarbete som ett ständigt pågående förbättringsarbete. Varje år höjer vi ambitionsnivån och vill göra lite bättre. I många år har vi engagerat oss i frågor om jobbskapande, integration och jämställdhet. Vi har arbetat för att främja sund konkurrens och få fler att välja kollektivavtal när de köper tjänster. Vi har också tagit fram strategier för att minska vår egen och våra kunders miljö- och klimatpåverkan. De senaste åren har dessa frågor blivit allt viktigare både för medarbetare och kunder - och för att framtidssäkra affären.

Blickar vi tillbaka på 2022 så är det ett år som präglats av ett tufft ekonomiskt världsläge på grund av pandemin och hushållens påverkade disponibelinkomst från bland annat ökade bolåneräntor, energipriser och generell inflation. Under större delen av 2022 har vi även märkt av direkta och indirekta konsekvenser från det hemska kriget i Ukraina. Utöver att ha gjort en större donation till UNHCR när kriget började så har vi också arbetat aktivt under året med att skapa snabbspår till jobb för ukrainare

genom samarbete med Stockholms Stad och samarbeta med Welcome House i Stockholm.

Vi har under året även jobbat mycket med våra interna processer kring regelefterlevnad samt säkerhet (IT och fysisk).

2023 ser jag, och alla mina kollegor, fram emot att fortsätta göra positiv skillnad och utveckla våra initiativ inom hållbarhet ännu mer.



Vi är Hemfrid

Hemfrid startades 1996 av Monica Lindstedt. Det var när hon själv befann sig mitt i karriären med fyra barn hemma plus en man som jobbade mycket som hon insåg att situationen var ohållbar. Inte bara för henne själv, utan också för många andra familjer i hennes närhet. Det var då hon bestämde sig för att starta Hemfrid.



Sedan dess har vi arbetat med att förenkla människors vardag med olika tjänster i hemmet. Hemfrids kärnaffär går ut på att erbjuda hemstädningstjänster till främst privatpersoner genom en abonnemangsmodell. Bolaget erbjuder även andra hushållsnära tjänster (RUT-tjänster) så som stor- och flyttstädning, fönsterputs, flytt, trädgårdshjälp, enkla hantverk, seniorhjälp, och mycket annat som gör livet hemma lite enklare. I vår affärsmodell satsar vi på egenanställd personal och trygga anställningar med kollektivavtal. Idag är vi fler än 2 000 medarbetare som hjälper tusentals familjer att få vardagen att gå ihop.

”Vi är med och löser minst tre samhällsproblem – det ena är människors brist på tid, det andra är att skapa schyssta vita jobb i en växande vit tjänstesektor, och det tredje att främja integration”

VISION

Vi förenklar människors vardag och får fler att trivas och må bra hemma.

VÅRT LÖFTE

Vi har lovat oss själva att aldrig sluta vara nyfikna. Det är genom att lyssna och lära, som vi kan fortsätta innovera i en snabbt föränderlig värld. Och det är genom att utmana och ifrågasätta, som vi hittar vägar som leder oss framåt. Fler smarta tjänster, ger fler trygga jobb. Och vi kommer ständigt arbeta för ett inkluderande och mer hållbart samhälle.

ORGANISATION

Vi finns idag i Sverige med huvudkontor i Stockholm och verksamhet i Göteborg, Malmö, Helsingborg, Uppsala och Västerås. Och sedan 2019 även i Linköping och Norrköping.

OM RAPPORTEN

Detta är vår sjunde Hållbarhetsrapport där vi redovisar hur vi bedriver vår verksamhet och vad vi har för ambitioner framåt. Vi beskriver både vilka möjligheter och utmaningar vi jobbar med. Hemfrids verksamhet omfattas av kravet på hållbarhetsrapportering enligt Årsredovisningslagen och innehåller efterfrågade upplysningar kring antikorrupktion, personal, sociala frågor samt miljö.

Rapporten avser verksamhetsåret 1 januari – 31 december 2022. Vi redovisar även hur vi

bidrar till FN:s 17 globala hållbarhetsmål.

HEMFRID & FN:S HÅLLBARHETSMÅL

FN:s Hållbarhetsmål är 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 de globala målen, framförallt inom social hållbarhet. Med ökad tjänsteproduktion kan vi hjälpa till att skapa fler jobb och ökad sysselsättning i samhället, vilket i sin tur leder till en hållbar ekonomisk tillväxt.



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

FN:s globala mål

FN:s delmål

Vad Hemfrid gör



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 1,5C 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 Jobbentrén.
- Fler samarbeten för att inspirera kunder och medarbetare att leva mer hållbart.

Människor & samhälle

En enklare vardag

Alla våra tjänster går ut på att skapa en enklare och mer hållbar vardag för våra kunder. Vi hjälper till med sakerna som de inte hinner eller orkar göra själva och på så sätt minskar vi friktion och ökar välmående i hemmet.

Kollektivavtal och bra villkor

För oss är schyssta arbetsvillkor grunden i ett företags hållbarhetsarbete. Vi har haft kollektivavtal sedan start och värdesätter samarbete med våra fackliga parter Kommunal och Unionen. Med kollektivavtalet har alla medarbetare rätt till trygga anställningar, garantitider, försäkringar, reseersättning och pensionsavsättningar osv.

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 släppa fram fler jobb inom servicebranschen.

Tillsammans med facken fortsätter vi att utveckla villkoren i branschen och professionalisera yrket. Vi driver också frågan om schyssta villkor i opinionen för att få fler branschkollegor och fler konsumenter att välja kollektivavtal.

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



Nöjda medarbetare

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

NÖJDA MEDARBETARE

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Det är tack vare deras engagemang, kunskap och arbetsinsats som vi kan skapa en enklare vardag för fler.

För att veta vad våra medarbetare tycker om oss som arbetsgivare och vad de tycker att vi kan bli bättre på gör vi kontinuerliga medarbetarundersökningar. Med det digitala verktyget Winningtemp följer vi upp en rad olika områden, bland annat ledarskap,

arbetsglädje, arbetssituation, delaktighet, teamkänsla, personlig utveckling och engagemang. På så sätt kan vi få feedback och agera på den – i realtid.

Vi har ett stabilt resultat i våra undersökningar vilket vi ser som någonting positivt. Med en svarsfrekvens på 70 procent hade vi 2022 ett genomsnitt på 7,6 jämfört med index 7,5. Vi hade framförallt ett bra resultat inom områden som meningsfullhet, engagemang, ledarskap och teamkänsla som alla landade på 7,8-8,1. Vårt mål är 8,0.



HÄLSA OCH VÄLMÅENDE

På Hemfrid jobbar vi dedikerat med hälsa och välmående. Vi vill att våra medarbetare ska trivas, må bra på jobbet och ha tillgång till en trygg och säker arbetsmiljö. Vi utvecklar kontinuerligt vårt arbetsmiljöarbete, erbjuder friskvårdspaket och satsar på vårt ledarskap för att främja en bättre hälsa på jobbet.

Även under 2022 påverkades vardagen av pandemin. För att värna om alla medarbetares säkerhet och minska smittspridning av covid-19 har vi följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer och tagit fram specifika riktlinjer för Hemfrids verksamhet. Vi har också haft interna informationskampanjer för att uppmuntra till vaccination.

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.

Nu ser vi dock ett trendskifte på kollektivsidan. Korttidsfrånvaron hamnade på 7,43 procent 2022 jämfört med 9,81 procent 2021. Långtidsfrånvaron följde samma trend och hamnade på 5,89 procent 2022 jämfört med 6,97 procent 2021. På tjänstemannasidan var siffrorna i stället aningen högre än föregående år - 1,71 procent korttidsfrånvaro och 1,45 långtidsfrånvaro 2022 – men det är så små variationer att det är svårt att dra slutsatser.

Vi mäter också olycksfalls- och tillbudsrapportering. Vi har en nollvision och arbetar aktivt med att minska risken för skador och olyckor på arbetet. 2022 rapporterades 23 arbetsskador och 1 tillbudsfall, 2021 var antalet 35 arbetsskador och 10 tillbud. 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.

JÄMSTÄLLDHET

Att stärka kvinnors position på arbetsmarknaden och arbeta för ökad jämställdhet är en del av vårt DNA. Vi startades utifrån idén att göra det möjligt för kvinnor att kombinera jobb och familj och göra karriär på lika villkor som män. Förutom en kvinnlig grundare och styrelseordförande har vi också en kvinnlig vd, en övervägande del kvinnor på chefspositioner och en majoritet kvinnor i hela företaget.

Det är något vi är väldigt stolta över. Vi är framförallt stolta över att vi har skapat möjligheter för många utlandsfödda kvinnor att få en starkare ställning på arbetsmarknaden och ta nästa steg i karriären.

Samtidigt strävar vi efter en jämnare könsfördelning på hela företaget. Vi vet att mer jämställda team skapar innovation och framgång, därför har vi satt långsiktiga mål för att uppnå en bättre balans mellan kvinnor och män. Vi vill också utmana invanda föreställningar och attityder till vilka som jobbar med tjänster i hemmet.

2019 formulerade vi mål kring jämställdhet. På ledande positioner strävar vi efter en fördelning på 60 procent kvinnor och 40 procent män till 2025. 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. Målsättningen är en fördelning på 70 procent kvinnor och 30 procent män till 2025.

Under 2022 har vi sett framsteg och andelen män har ökat med fyra procent i vår tjänsteproduktion. Fördelningen var 75% kvinnor och 25% män.

SJUKFRÅNVARO

	2019		2020		2021		2022	
	Korttid	Långtid	Korttid	Långtid	Korttid	Långtid	Korttid	Långtid
Kollektiv	4,08%	3,95%	6,75%	3,96%	9,81%	6,97%	7,4%	5,89%
Tjänstemän	1,50%	2,20%	2,96%	1,24%	1,56%	1,29%	1,71%	1,45%



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

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

Initiativ för ökad jämställdhet



KOMPETENSBASERAD REKRYTERING

Sedan 2020 jobbar vi med kompetensbaserad rekrytering. En metod som fokuserar på de personliga egenskaper som tjänsten kräver och därmed hjälper oss med objektiva urval i vår rekrytering och inte gör en bedömning efter kön.



SAMARBETE MED UNIZON

2021 initierade vi ett samarbete med Unizon, riksförbundet för Sveriges kvinnojourer. Vi har gett Unizon ett finansiellt stöd till deras verksamhet och har under 2022 haft utbildning med 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

Ett av våra långsiktiga strategiska mål är att vara med och bidra till en mer öppen och inkluderande arbetsmarknad. Vi vet också att en mångfald av kompetenser och erfarenheter hjälper oss att utveckla vår verksamhet, ger oss bättre perspektiv och därigenom ett starkare företag. Det gör oss framförallt till en roligare och mer inspirerande arbetsplats.

Och 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.

Samtidigt ser det olika ut i olika delar av organisationen och bland chefer har vi inte lika stor mångfald. Därför satte vi 2019 det långsiktiga målet att nå en bättre mångfald även på ledande positioner och att 20 procent ska ha utländsk bakgrund till 2025. För att mäta hur det går för oss och följa upp våra mål tar vi hjälp av SCB. Siffrorna för 2022 ligger på samma nivåer som 2020 och 2021. Majoriteten av chefer är fortfarande av svensk härkomst och majoriteten av medarbetare på fält är av utländsk härkomst. 36% av samtliga medarbetare kommer från ett EU-land och 46% kommer från ett utomeuropeiskt land under 2022. Trenden minskande andel svenskar i gruppen fältmedarbetare håller i sig åren 2020 till och med 2022.

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

MÅNGFALDSINDEX

	2020		2021		2022	
	Svensk ¹	Utländsk ²	Svensk	Utländsk	Svensk	Utländsk
Chef	86,5%	13,5%	86%	14%	86,9%	13,1%
Medarbetare fält	11,6%	88,4%	10%	90%	9,2%	90,8%
Totalt	18%	82%	18%	82%	18%	82%

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.

Initiativ för ökad mångfald och inkludering

INTEGRATIONSPAKTEN

Sedan 2019 är vi med i Stockholms Stads satsning Integrationspakten. Ett samarbete mellan Staden och företagen för att underlätta integration och stärka matchning av kompetenser på arbetsmarknaden.

JÄRVAVECKAN

Tre år i rad har varit med på Järvaveckan, mötesplatsen för mångfald, inkludering och social hållbarhet. 2022 var vi på plats tillsammans med Almega för att prata karriärmöjligheter och rekrytera.

KOMPETENSBASERAD REKRYTERING

Precis som för jämställdhet. Kompetensbaserad rekrytering är en metod som fokuserar på de personliga egenskaper som tjänsten kräver och därmed hjälper oss med objektiva urval i vår rekrytering.



UTBILDNING OCH NYA KARRIÄRVÄGAR

För att kunna attrahera, utveckla och behålla talang har det blivit allt viktigare för arbetsgivare att satsa på utbildning. Därför har vi satt lärande högt upp på den strategiska agendan och har ett stort fokus på att utveckla våra utbildningar.

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.

Med nya digitala verktyg har vi möjlighet att erbjuda många fler utbildningar. Under 2022 har vi skapat över 150 digitala utbildningar i Sana Labs som gett stora möjligheter till kompetensutveckling för våra medarbetare, där vi har stort fokus på att utbilda våra kollektivanställda. Kurserna inkluderar utövande av både hushållsnära tjänster och administrativa sysslor.



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

Initiativ för utbildningsmöjligheter och nya karriärvägar



SAMARBETE MED STOCKHOLM STAD

Vi startade ett samarbete med Stockholms Stad för kompetensförsörjning och ökad integration under 2022. Fokus har varit ukrainska medborgare samt människor som står långt från arbetsmarknaden.

Projektet pausades på grund av sämre marknadsförutsättningar men är planerat att återupptas under 2023.

Miljö & klimat

FN:s 1.5°C ambition

Vi har tagit fram långsiktiga miljömål i linje med FN:s ambition att hålla den globala uppvärmningen under 1.5 C grader. Vår målsättning är att vi ska vara fossilfria i vår egen verksamhet till 2025, senast 2030. På vägen utvecklar vi vår färdplan och jobbar aktivt med att:

- Att uppdatera vår strategi och utveckla nya initiativ för att minska våra utsläpp.
- Följa upp och utvärdera klimatinitiativ.
- Utbilda medarbetare i miljö- och klimatfrågor.
- Kommunera våra klimatmål.



TRANSPORTER OCH KLIMATPÅVERKAN

Miljöanpassade transporter är en viktig nyckel till att minska våra koldioxidutsläpp. Våra transporter utgör en betydande del av vår negativa klimatpåverkan och en utmaning för oss är att antalet fordon växer i takt med att verksamheten växer, men sedan några år tillbaka består vår bilflotta av majoritet hybrid-bilar.

Vi följer upp vår fordonsflotta genom leverantören ABAX som förser oss elektronisk körjournal som dokumenterar resor med fordon. Alla våra bilar är utrustade med en GPS-enhet som mäter antalet kilometer på alla resor exakt och automatiskt enligt Skatteverkets krav. Nedan diagram över utsläpp är baserad på vår ABAX-data. Reduktionen i utsläpp 2022 är delvis drivet av att vi minskat antalet fordon och delvis av att vi använt en del externa fordon genom korttidshyra, vilket gör att vår mätbara data dessvärre inte inkluderar allt faktiskt utsläpp.

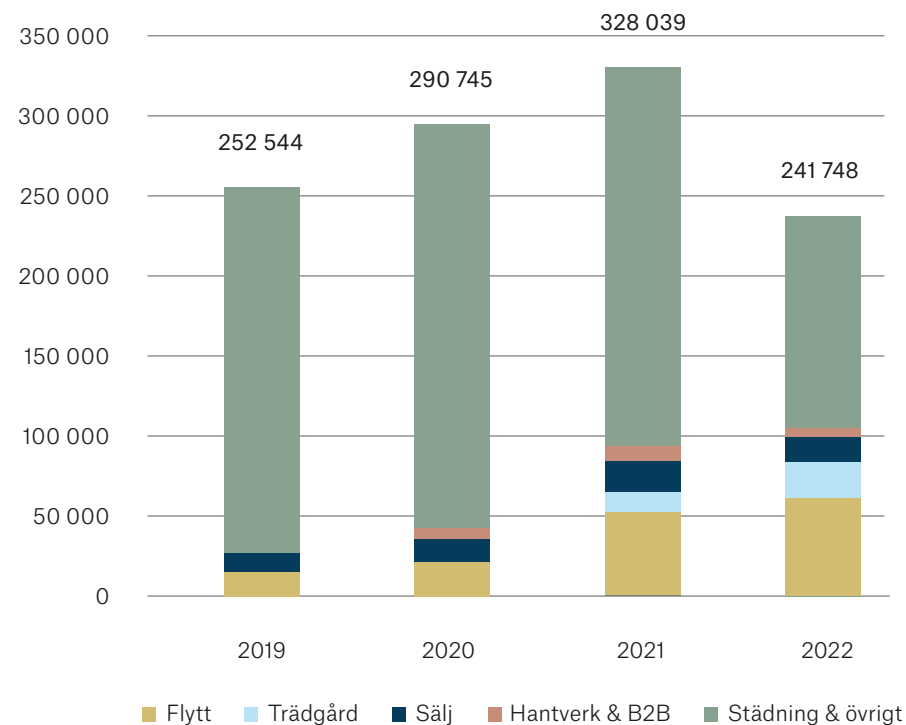
Vi har en vilja och ambition att investera i enbart fossilfria fordon, men just nu är det svårt att ställa om bilparken och få det att fungera i praktiken. Men vi fortsätter att titta på en utfasning av fossildrivna bilar och vartefter leasingavtalen byts ut försöker vi hitta de bäst miljöanpassade modellerna på marknaden.

ENERGIKONSUMTION OCH KLIMATPÅVERKAN

Vi har jobbat medvetet med energieffektivisering på alla våra kontor. All elförbrukning där el inte ingår i hyresavtalen är förnybar, vilket medför att koldioxidutsläppen från elförbrukningen är låga. Energiförbrukningen på samtliga kontor har på så sätt minskat de senaste åren, se scope 2. 2021 flyttade vi huvudkontoret och energifrågan var med i upphandlingen - numera sitter vi i en Green Building-klassad byggnad.



Fordonsflottans CO2-utsläpp (kg)



HÅLLBARA PRODUKTER

Vi vill att det ska vara enkelt för våra kunder att göra hållbara val till hemmet. Därför tog vi fram en egen serie miljömärkta städprodukter 2015. Städprodukterna är märkta med Bra Miljöval och producerade i Sverige i en klimatneutral fabrik. Sedan 2016 ingår produkterna i våra kunders städabonnemang och levereras direkt hem till dörren. På så sätt kan vi garantera att vi använder miljöanpassade städmedel hemma hos alla våra kunder.

Till våra städprodukter har vi valt flaskor som är gjorda av grön polyeten, en innovativ miljöplast som till 85 procent består av sockerrör. Till skillnad från olja som fossil 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 istället för fossil plast minskar vi både vår egen och våra kunders klimatpåverkan.



Initiativ för mer hållbara städprodukter



BÄTTRE LOGISTIKLÖSNING

2022 har vi implementerat en ny logistiklösning för våra städprodukter med en tredjepartleverantör. Den nya lösningen möjliggör mer effektiva, och därmed mer klimatsmarta, transporter.



TVÄTT AV STÄDMATERIAL/UTRUSTNING

Under året har vi uppgraderat våra tvättmaskiner med en Mimbox från Mimby för att minska vatten- och elförbrukningen samt reducera mikroplastföroreningar.

VÅRT BIDRAG TILL CIRKULARITET

Hemfrid kan bidra till en mer cirkulär ekonomi på två sätt. Dels genom att erbjuda tjänster till våra kunder där vi hjälper dem att bli mer cirkulära. Sedan 2018 har vi haft återvinning och återanvändning som tjänst där vi hämtar upp och tar hand om gamla saker som kunderna inte längre vill ha. Det som går att ge nytt liv skänker vi vidare, övrigt skräp sorterar vi och lämnar på återvinningscentral. Vi kan också göra mycket för det cirkulära tänket när vi själva köper tjänster och produkter. Ett exempel är vårt nya huvudkontor som vi flyttat in i under 2022.

Miljöperspektivet har varit med i hela byggprocessen, och för att göra flytten och lokalanpassningen mer resurseffektiv har vi bland annat valt att återbruka möblemang från tidigare hyresgäst och gjort hållbara materialval till möbler och annan inredning.

Initiativ för cirkularitet

**ÅTERBRUK**

I vårt pågående flyttprojekt har vi i möjligaste mån återbrukat de material och den inredning som redan fanns på plats.

**ÅTERVINNING AV ELEKTRONIKPRYLAR**

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



Strategi & styrning

Hållbarhetsstyrning

Att agera ansvarsfullt, ha en god affärsetik och högt uppsatta hållbarhetsmål är avgörande för vårt fortsatta förtroende på marknaden. Hållbarhetsfrågorna är därför högt prioriterade på den strategiska agendan och integrerade i verksamhetsutvecklingen. Det är viktigt för hela verksamheten att följa gällande lagar och regler för arbetsmiljö, säkerhet, miljö, skatter osv, och vi har en nolltolerans mot oetiska affärer och korruption.

Hemfrids hållbarhetsarbete involverar alla delar i bolaget. Ägare och styrelse sätter den strategiska riktningen och följer årligen upp. Företagsledningen har det operativa ansvaret att integrera hållbarhetsarbetet i verksamheten och leverera på mål och nyckeltal. Hemfrids hållbarhetschef har det övergripande ansvaret att driva hållbarhetsfrågorna framåt. Samtidigt är vi alla hållbarhetsansvariga och ska jobba efter de riktlinjer och policys som tagits fram för verksamheten.

UN GLOBAL COMPACT

2017 signerade vi UN Global Compact där vi antog 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, och därigenom världens största nätverk för hållbart företagande inom det privata näringslivet, har vi tillgång till utbildningar, praktiska verktyg och inspiration för att ta vårt hållbarhetsarbete framåt.

INTRESSETER & VÄSENTLIGHETSANALYS

Med kundundersökningar, medarbetarundersökningar, möten med politiker och fackliga parter, samarbeten med kommuner och myndigheter med flera tar vi reda på vilka som är de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för oss att jobba med. Det är de viktigaste frågorna som guidar oss i vårt hållbarhetsarbete och det vi huvudsakligen rapporterar kring. För att få ett ännu bredare perspektiv på hållbarhetsfrågorna följer vi även utvecklingen i hållbarhetsdebatten.

*Intressenter*

Kunder

Viktiga frågor

- Kollektivavtal och bra arbetsvillkor
- Miljöanpassade städprodukter
- Service och kvalitet
- Säkerhet

Aktiviteter

- Kundundersökningar
- Workshops

Medarbetare

Viktiga frågor

- Kollektivavtal och bra villkor
- Hälsa och välmående
- Utbildning
- Inkludering

Aktiviteter

- Medarbetarundersökningar
- Workshops
- Utbildningar

Ägare

Viktiga frågor

- Kundnöjdhet
- Kollektivavtal och bra arbetsvillkor
- God affärsetik
- Tillväxt

Aktiviteter

- Styrelsemöten
- Uppföljning

Fackliga parter

Viktiga frågor

- Kollektivavtal och bra arbetsvillkor
- God hälsa och välmående

Aktiviteter

- Kontinuerlig dialog
- Avtalsförhandlingar

Myndigheter/
organisationer**Viktiga frågor**

- God affärsetik
- Regelefterlevnad

Aktiviteter

- Rapportering

Politiker

Viktiga frågor

- Jobb
- Integration
- Jämställdhet
- Tillväxt

Aktiviteter

- 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, hållbarhet, miljö och politiska förändringar hanteras av ledning och styrelse tillsammans.

INITIATIV KRING KORRUPTION

Policyer - Vi har under 2022 uppdaterat vår uppförandekod som gäller samtliga medarbetare, konsulter och leverantörer, samt antagit en antikorrupsionspolicy.

Kurs i uppförandekod och antikorrupsionspolicy - För att utbilda vår personal inom området skapade vi en kurs i Sana Labs kring vår uppförandekod och antikorrupsionspolicy. Kursen lanserades i december 2022 och per 31 januari 2023 hade ca 58% av våra medarbetare slutfört kursen.



VISSELBLÅSARTJÄNST

Sedan 2018 har vi haft visseblåsarartjänsten WhistleB. Det ger både kunder, medarbetare och andra intressenter en möjlighet att anonymt informera om det förekommer misstanke om ett allvarligt missförhållande. Framförallt är det ett sätt att minska risker gällande arbetsmiljö, ekonomiska oegentligheter, diskriminering och miljö. Visselblåsarartjänsten är viktig för att värna god bolagsstyrning och bevara medarbetarnas, kundernas och allmänhetens förtroende för Hemfrid. Under 2022 har inget visseblåsarärende rapporterats.





Typ av risk	Tänkbara riskområden	Hantering av risk
Social och medarbetarrelaterade risker	Arbetsmiljö, hälsa & säkerhet	<ul style="list-style-type: none"> • Utbildning i arbetsmiljö och arbetsrätt • Ökat fokus på riskmedvetenhet • Uppföljning och analys kring risk inom arbetsmiljö och säkerhet • Nya arbetssätt anpassade till Folkhälsomyndighetens rekommendationer kring covid-19 • Kommunikationsinsatser kring covid-19 och vaccinationer
	Kultur, värderingar och interna processer	<ul style="list-style-type: none"> • Ledarskapsutbildningar • Kultur & värderingsarbete
	Kompetensförsörjning	<ul style="list-style-type: none"> • Utveckling av medarbetarresan för att attrahera, utveckla och behålla talang
Mänskliga rättigheter	Diskriminering Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	<ul style="list-style-type: none"> • Inkluderings- och likabehandlingspolicy • Uppförandekod
Korruption	Korruption och bedrägeri	<ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod • Visselblåsarsystem
Miljö	Klimatförändringar	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt arbete för minskade koldioxidutsläp • Uppföljning av Co2-utsläpp
	Kemikalier	<ul style="list-style-type: none"> • Bra Miljöval-märkta produkter
Varumärke	Ökad konkurrens & brist på innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Omvärldsbevakning • Datadrivet arbete
IT	Organisation & säkerhet	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuerlig IT-utveckling • Informationssäkerhet och riskmedvetenhet • GDPR/integritetspolicy
Politik	Politiska förändringar, i synnerhet. Politiska beslut gällande RUT-avdraget	<ul style="list-style-type: none"> • Omvärldsbevakning och trendspaning • Kontinuerlig dialog med ägare och intressenter • Relationsbyggande med andra intressenter, exempelvis i olika forum och samverkansgrupper.

Vill du veta mer?

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



hemfrid