

► GRI-BILAGA 2013



VI BYGGER ETT HÅLLBART FÖRETAG

Hifabs vision – Som kundens partner leder vi ett samhälle i förändring. Det förpliktar att göra det hållbart med hänsyn till ekonomiska-, miljömässiga- och sociala faktorer.

Vår väg att bidra till ett hållbart samhälle är vår affärsidé, en engagerad ledning och engagerade medarbetare, vilket är i högsta grad en naturlig del av vårt företag.

Vår affärsidé - Hifab erbjuder projektledning och rådgivning för en hållbar utveckling

Hifabs eget kvalitets- och miljöarbete har pågått aktivt i många år och vi är certifierade enligt ISO 9001 sedan 1996 och enligt ISO 14001 sedan 2001.

Under åren har Hifabs kvalitets- och miljömål förtydligats och förfinats samt att vi genomför en ständig förbättring av vårt certifierade verksamhetssystem. Vi har tagit många steg mot ett hållbart företag.

Minst 20 % av våra konsulter arbetar med specialiserade miljötjänster. Alla våra projektledare har fått utbildning i hur man miljöstyr sitt projekt. Detta är något vi är stolta över och det säkerställer att alla våra övriga tjänster i koncernen håller den kvalitet och uppfyller de krav på hållbarhet som samhället och våra kunder förväntar sig.

Hifab har utökat sitt engagemang i Sweden Green Building Council (SGBC) under året. VD Jeanette Saveros ingår i styrelsen och vi har fått uppdraget att utveckla och samordna BREEAM i Sverige.

Att bygga ett hållbart företag består av tre delar varav miljö är en del, de andra två är socialt och ekonomiskt. Vi arbetar aktivt med att ta hand och värna om våra medarbetare och vi arbetar aktivt med att driva en lönsam affär. Allt detta är grundstenar för att vi som bolag ska kunna vara hållbart.

För 2013 har vi tagit fram en hållbarhetsredovisning. Hifabs hållbarhetsarbete redovisas enligt Global Reporting Initiative (GRI:s) riktlinjer, GRI version 3.1 och efter tillämpningsnivå C.

Jeanette Saveros
CEO

GRI-BILAGA 2013

Hifabs hållbarhetsredovisning består av årsredovisningen 2013, samt denna bilaga. Bolagets hållbarhetsredovisning redovisar enligt Globalt Reporting Initiatives (GRI:s) riktlinjer. Rapporteringen kan ske enligt tre olika nivåer och Hifabs hållbarhetsredovisning har upprättats enligt tillämpningsnivå C.

	Redovisningens tillämpningsnivå		C	C+	B	B+	A	A +
Standarduppglysningar	G 3 Upplysningar om profil	Information	Redovisa 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	Redovisningen bestyrkt av utomstående	Redovisa alla punkter för nivå C och: 1.2 3.9-3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	Redovisningen bestyrkt av utomstående	Samma krav som för nivå B	Redovisningen bestyrkt av utomstående
	G 3 Upplysningar om hållbarhetsstyrning	Information	Behövs inte		Upplysningar om hållbarhetsstyrningen för varje indikatorkategori		Upplysningar om hållbarhetsstyrningen för varje indikatorkategori	
	G 3 Resultatindikatorer & branschspecifika resultatindikatorer	Information	Redovisa minst tio resultatindikatorer, och åtminstone en från vardera: social, ekonomisk och miljöpåverkan.		Redovisa minst 20 resultatindikatorer, och åtminstone en från vardera: ekonomisk påverkan, miljöpåverkan, mänskliga rättigheter, anställningsförhållanden och arbetsvillkor, organisationens roll i samhället, produktansvar.		Redovisa varje kärnindikator i G3 och varje branschspecifik indikator med hänsyn till väsentlighetsprincipen genom att antingen: a) redovisa indikatorinformation eller b) förklara skälen för att inte redovisa.	

ÅRETS HÅLLBARHETSREDOVISNING

Hifab har tidigare år presenterat en enklare redovisning om sitt hållbarhetsarbete i årsredovisningen. Från och med i år rapporterar Hifab enligt GRI:s riktlinjer för hållbarhetsredovisning, version 3.1. nivå C.

Hållbarhetsredovisningen har tagits fram av personer inom ekonomi, miljö, personal, kvalitet och linjechefer inom bolaget.

HÅLLBARHET FÖR HIFAB

Hållbarhetsarbetet för Hifab grundar sig på företagets vision, affärsidé och medarbetarnas engagemang och ansvar.

För Hifab betyder hållbarhet att vi tar ett långsiktigt ansvar för: ekonomi, miljö, anställningsförhållanden, mänskliga rättigheter, samhällsengagemang och produktansvar.

HIFABS VÄRDEGRUND

Affärsmässighet, Samverkan och Engagemang

GRI-INDEX 2013

FÖRKORTNINGAR: ÅR = Årsredovisning + sida, GRI = GRI-bilaga + sida

Strategi och analys

1.1	VD har ordet Vi bygger ett hållbart företag	ÅR: 5 ÅR:16
-----	--	----------------

Organisationsprofil

2.1	Organisationens namn	ÅR: 24
2.2	De viktigaste varumärkena	ÅR: 24
2.3	Organisationsstruktur	ÅR: 54
2.4	Lokalisering av huvudkontor	ÅR: 64
2.5	Verksamhetsländer	ÅR: 64
2.6	Ägarstruktur och företagsform	ÅR: 22-23
2.7	Marknader	ÅR: 25
2.8	Organisationens storlek	ÅR: 47, 19, GRI: 5
2.9	Väsentliga förändringar	ÅR: 27, 3
2.10	Utmärkelser och priser under perioden	ÅR: 3

Information om redovisningen

3.	Information om redovisningen	ÅR: 39-45
3.1	Redovisningsperiod	ÅR: 24
3.2	Tidpunkt för redovisningen	ÅR: 4
3.3	Redovisningscykel	ÅR: 24
3.4	Kontaktperson för redovisningen	ÅR: 63
3.5	Process för att ta fram redovisningens innehåll	ÅR: 24-27, 39-45
3.6	Redovisningens avgränsningar	GRI: 5
3.7	Särskilda begränsningar	GRI: 5
3.8	Princip för redovisningen	GRI: 5
3.10	Förklaring till förändring av tidigare angiven information	ÅR: 24-27, 46-58
3.11	Väsentliga förändringar	GRI: 5
3.12	GRI_Index	GRI: 3-4

Styrning, åtaganden och intressentrelationer

4.1	Bolagsstyrning	GRI: 5, ÅR: 60
4.2	Styrelseordförandes ställning	ÅR: 62-63
4.3	Antal oberoende, ej verkställande styrelseledamöter	ÅR: 62-63
4.4	Möjligheter för aktieägarna och anställda att komma med rekommendationer	ÅR: 4, 62, 18
4.14	Organisationens intressenter	GRI: 5
4.15	Tillvägagångssätt att identifiera intressenter	GRI: 5

Hållbarhetsstyrning och resultatindikatorer Ekonomiska indikationer

EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	ÅR: 28, GRI: 6
-----	--	----------------

Miljömässiga resultatindikatorer

EN1	Materialanvändning i vikt eller volym	GRI: 7
EN18	Initiativ för att minska utsläppen av växthusgaser	GRI: 7

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

LA1	Total personalstyrka	GRI: 8
LA2	Antal anställda som slutat och personalomsättning	GRI: 8, ÅR: 18
LA3	Förmåner som ges till heltidsanställd personal	GRI: 8
LA4	Andel av personalen som omfattas av kollektivavtal	GRI: 9
LA6	Andel av personalstyrkan som är representerad	GRI: 9
LA9	Frågor om hälsa och säkerhet som omfattas av formella överenskommelser med fackföreningar.	GRI: 9
LA10	Genomsnittligt antal och utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier.	GRI: 9
LA12	Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärsutveckling	GRI: 9

Mänskliga rättigheter

HR4	Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder.	GRI: 9
-----	---	--------

Organisationens roll i samhället

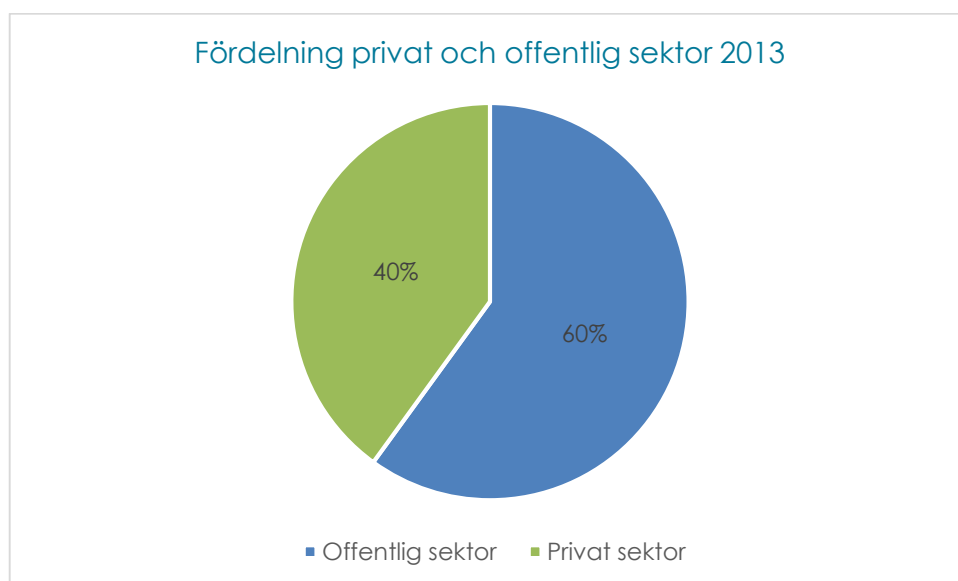
SO8	Belopp för betydande böter	GRI: 9
-----	----------------------------	--------

Produktansvar

PR5	Rutiner för kundnöjdhet, inklusive resultat från kundundersökningar.	GRI: 10
PR9	Betydande bötesbelopp för brott mot gällande lagar och regler gällande tillhandahållandet och användningen av produkter och tjänster	GRI: 10

KOMMENTARER TILL GRI-INDEX

2.7 MARKNADER



3.6 REDOVISNINGENS AVGRÄNSNINGAR

Redovisningen omfattar Hifab AB

3.7 SÄRSKILDA BEGRÄNSNINGAR

Eventuella särskilda begränsningar beskrivs närmare under respektive indikator

3.8 PRINCIP FÖR REDOVISNING

Det finns inga joint ventures eller dotterbolag som kan påverka jämförbarheten

3.11 VÄSENTLIGA FÖRÄNDRINGAR

Ingen tidigare GRI redovisning har gjorts

3.12 GRI-INDEX

Redovisas på sidorna 2-3

4.1 BOLAGSSTYRNING, HÅLLBARHETSGRUPP

Verksamhetsutvecklingsgruppen ansvarar för utvecklingen av hållbarhetsfrågor på Hifab. VU-gruppen består av: VD, Marknadsområdescheferna, Ekonomichef, IT-chef, Kvalitetschef, Miljöchef, Marknadsansvarig och Verksamhetsrepresentant.

FORTS. KOMMENTARER TILL GRI-INDEX

4.4 MÖJLIGHETER FÖR AKTIEÄGARE OCH ANSTÄLLDA ATT KOMMA MED REKOMMENDATIONER

- I styrelsen finns arbetstagarrepresentant
- Personalenkät genomförs varje år
- Arbetsmiljöfrågor hanteras av en central arbetsmiljökommitté och på varje kontor finns ett skyddsombud
- I Hifabs verksamhetssystem finns en digital förslagslåda
- Hållbarhetsfrågor behandlas centralt bland annat vid ledningens genomgång som sker två gånger om året

4.14 ORGANISATIONENS INTRESSETER

- Kunder
- Aktieägare
- Leverantörer
- Anställda

4.15 PRINCIPER FÖR IDENTIFIERING OCH URVAL AV INTRESSETER

Hifab marknadsföring styrs av våra affärsplaner. Varje avdelning, region, marknadsområde och koncernen tar fram en affärsplan varje år som är löpande över tre år. Planering och uppföljning av specifika kundkontakter görs via vårt kundhjälpmedel CRM - Lime easy.



KOMMENTARER TILL INDIKATIONERNA

EKONOMISKA INDIKATORER

EC1. GÅVOR OCH ANDRA SAMHÄLLSINVESTERINGAR

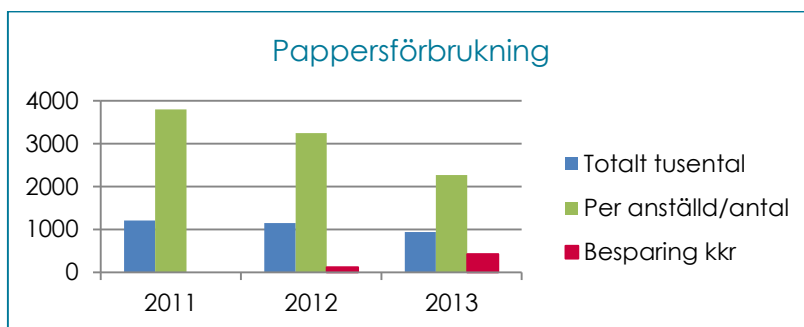
Gåvor till anställda följer skatteverkets regler, som sommargåva 2013 stödde Hifab ”Min stora dag” och som julgåva 2013 stödde Hifab ett skolprojekt i Bangladesh.

MILJÖMÄSSIGA RESULTATINDIKATORER

EN1. MATERIALANVÄNDNING I VIKT OCH VOLYM

En av de största materialförbrukningarna är pappersförbrukningen. Hifab har under de senaste åren aktivt arbetat för att minska pappersförbrukningen, genom följande åtgärder:

- Förinställd dubbelsidig kopiering på alla kopiatorer
- Inloggning för att skriva ut från skrivare
- Uppföljning av årsstatistik



EN18. INITIATIV FÖR ATT MINSKA UTSLÄPPEN AV VÄXTHUSGASER

I Hifabs resepolicy styr vi längre tjänsteresor så att alltid tåg ska eftersträvas och hyrbil/taxi alltid skall vara miljöbil.

Vi följer upp de anställdas resvanor i en reseenkät vartannat år, resultatet visar att vi fått en positiv förbättring på 25% sedan 2011.

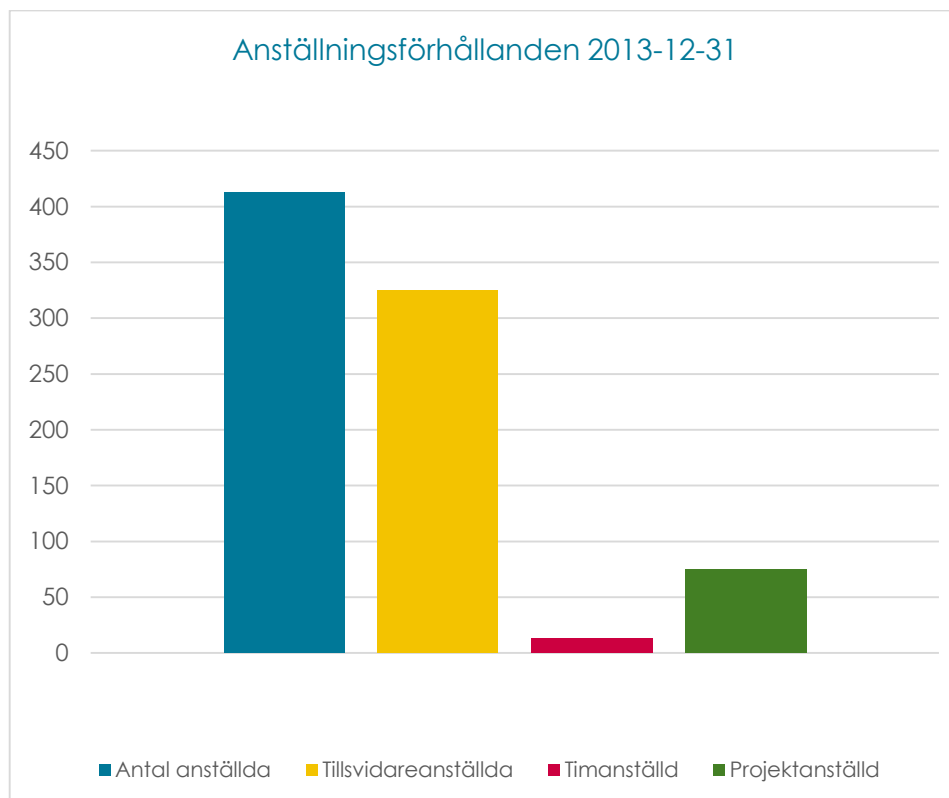
Följande tendenser till ökad miljöanpassning:

- En majoritet av medarbetarna åker kollektivt eller tar sig till arbetet med cykel eller gåendes
- Färdsätt till arbetet har förändrats från ”en majoritet bil” till en ”majoritet kollektivt” eller ännu bättre
- Minst 90% av medarbetarna försöker åka kollektivt eller samordna resor
- Resepolicyn är väl implementerad
- Många som inte har egen bil är anslutna till bil-pool

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR

LA1. TOTAL PERSONALSTYRKA

Årsmedelanställda var 413 under 2013.



LA2. PERSONALOMSÄTTNING

Personalomsättningen var under 2013 18%.

LA3. FÖRMÅNER

Hifab AB är ansluten till en förmånsportal (Flex pay) där återfinns information till alla anställda gällande lön, pension (tjänstepension omfattar alla anställda) och försäkringar, samt förmåner såsom:

- Friskvårdsbidrag
- Regelbundna hälsokontroller
- Kompensation upp till 90% av lönen vid föräldraledighet
- Bruttolönebil
- Individanpassad kompetensutveckling

FORTS. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH ARBETSVILLKOR

LA4. ANSTÄLLDA MED KOLLEKTIVAVTAL

Alla anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal, förutom förvärvade DU Teknik som följer avtalet. Hifab tillhör arbetsgivarorganisationen Almega.

LA9. HÄLSA OCH SÄKERHET

Hifab följer lagstiftningen som råder avseende säkerhet och hälsa i alla de länder vi har verksamhet i.

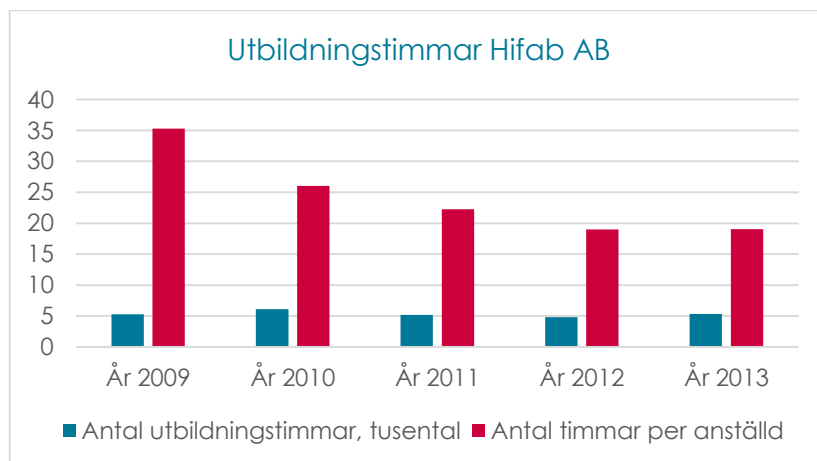
I Sverige har vi ett systematiskt arbetsmiljöarbete där alla våra kontor minst har uppnått nivå tre enligt arbetsmiljöverkets SAM-index.

Vår centrala arbetsmiljökommitté samordnar vår hälsa och säkerhetsarbete. Kommittén tar fram en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet på respektive kontor och träffas minst två gånger om året för att se över regelbundna skyddsronder, systematiskt arbetsmiljöarbetet (SAM-Index) samt kollektivavtalet.

På varje kontor har vi utsett ett skyddsombud.

LA10. UTBILDNINGSTIMMAR

Hifab Pro omfattar alla anställda. Nya medarbetare kommer under sitt första år att gå igenom två blockutbildningar: introduktions- och verksamhetsutbildning. Man har även möjlighet att gå block tre och fyra (projektledarskap och seminarier). Hifab har även ledarskapsutbildning som genomförs under en två-årsperiod. Under 2013 hade vi 5310 utbildningstimmar, utslaget per anställd var det 19 timmar.



LA12. REGELBUNDEN UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING

100 % av de tillsvidareanställda har ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Utvecklingssamtalet utmynnar alltid i en individuell handlingsplan som följs upp halvårsvis.

HR4. MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Inga fall av diskriminering har rapporterats under 2013.

SO8. SAMHÄLLSFRÅGOR

Inga böter har ålagts att betalas ut under 2013.

PRODUKTANSVAR

PR5. RUTINER FÖR KUNDNÖJDHET KUNDUNDERSÖKNINGAR

Kundundersökningar är en viktig del i arbetet med kvalitetssäkring och ständiga förbättringar. Fram till och med år 2010 genomfördes detta som årlig brevfrösendelse av enkätformulär. Under två senare år, 2011-2012, användes web-enkät via mejlutskick. Hösten 2013 togs beslut om att tillsvidare övergå till kvalitativa metoder, dvs djupintervjuer. Kundintervjuerna verkställs via företagets avdelningschefer årligen under kvartal ett, enligt fastställd rutin. Underlaget består av nio grundläggande diskussionsfrågor.

PR5. RESULTAT

Resultatet sammanställs och utvärderas regionvis, åtgärdsplaner upprättas och följs upp. Ledningsgrupp informeras via marknadsansvarig som är huvudansvarig för upplägget. Viss information, så som NKI (Nöjd Kund Index), offentliggörs även via Årsredovisning.

PR8. TOTALT ANTAL UNDERBYGGDA KLAGOMÅL

Vi har rutin för reklamationer. Reklamationer kan förekomma då uppdraget inte utförs enligt avtal. Under 2012 och 2013 har vi inte haft några reklamationer.

PR9. BETYDANDE BÖTESBELOPP FÖR BROTT MOT GÄLLANDE LAGAR OCH REGLER

Inga bötesbelopp under 2013.

HIFAB AB	2011	2012	2013
Antal reklamationer	2	0	0
Antal uppdrag startade under året	1398	1464	1510



