

# Hållbarhetsredovisning

# 2017

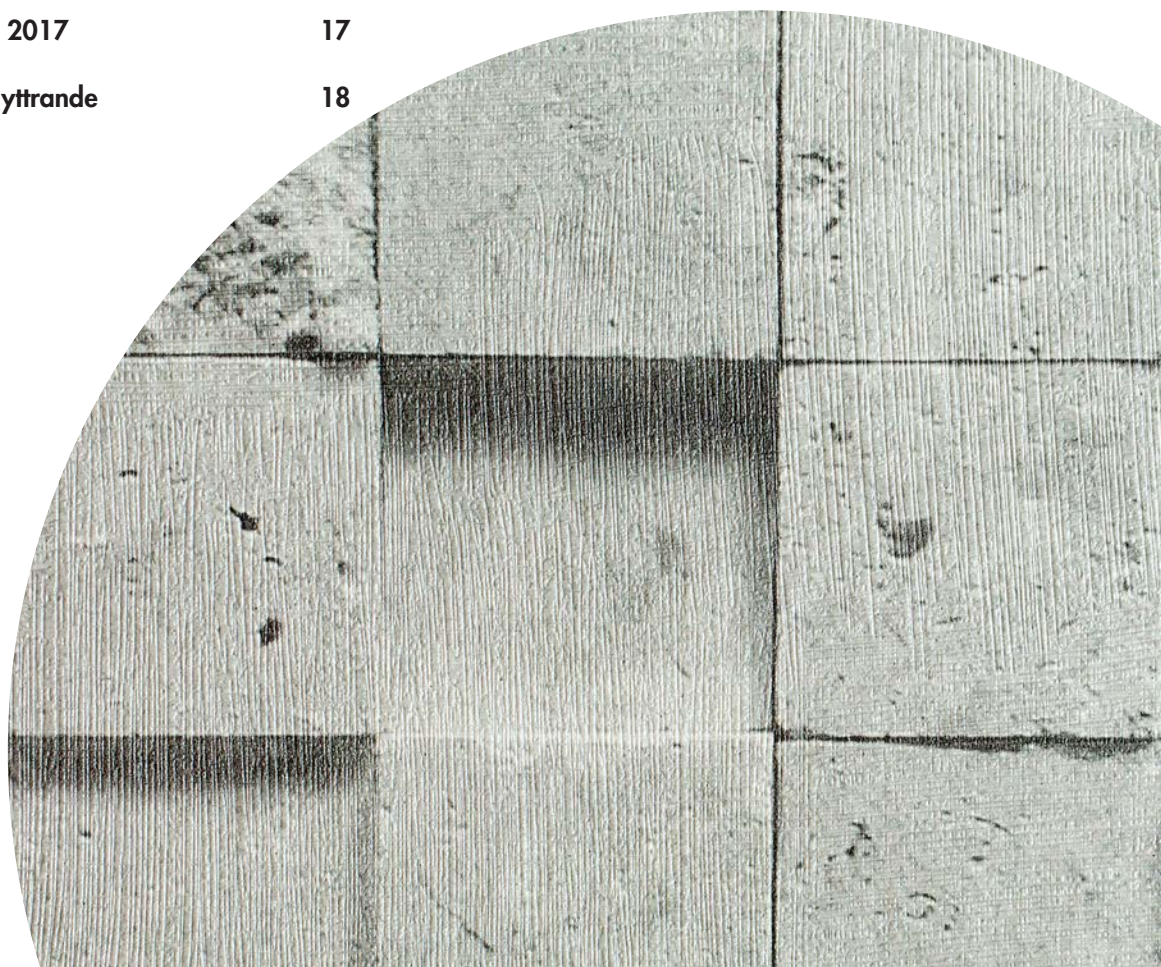


Hifab



# Innehåll

<b>Ett långsiktigt hållbart Hifab</b>	<b>3</b>
<b>En introduktion till Hifab</b>	<b>4</b>
En oberoende aktör	
Vision och mission	
Värdegrund	
Uppförandekod och vägledande principer	
Kvalitet och miljö	
Risker och osäkerheter	
<b>Våra väsentliga hållbarhetsfrågor</b>	<b>8</b>
Intressentanalys	
Väsentlighetsanalys	
Arbetet med våra prioriterade hållbarhetsfrågor	
Våra tjänster	
Kompetensförsörjning	
Kompetensutveckling	
Våra värderingar	
<b>Vår verksamhet</b>	<b>12</b>
<b>GRI-Index 2017</b>	<b>17</b>
<b>Revisorns yttrande</b>	<b>18</b>



# Ett långsiktigt hållbart Hifab

Vår ambition är att vara en aktiv aktör i utvecklingen av ett hållbart samhälle. Vi bidrar till FN:s globala hållbarhetsmål genom att bedriva verksamheten på ett ansvarsfullt sätt och har tidigare identifierat de globala målen *Hållbar energi* (nr 7) och *Hållbara städer* (nr 11) som de mål som bäst beskriver vårt fokus inom bygg- och anläggningsbranschen.

På Hifab ansvarar alla medarbetare för sina egna affärsrelationer och för att följa lagar, frivilliga överenskommelser och vår egen uppförandekod. Vi ställer samma höga krav på samarbetspartners som på egna medarbetare.

## Uppförandekod

Under 2017 har vi börjat arbetet med att implementera en ny uppförandekod. Målsättningen är att vägleda och tydliggöra för våra medarbetare

hur vi agerar mot varandra och andra i vår vardag. Vår uppförandekod baseras på principerna i FN:s initiativ Global Compact, där Hifab sedan 2016 är undertecknande medlem.

## Hållbarhetsredovisning

Vår hållbarhetsredovisning\* visar hur vi på Hifab arbetar långsiktigt med hållbarhetsfrågor. Syftet är att ge en balanserad bild av vårt arbete och därför beskriver vi både positiva hållbarhetsfrågor och utmaningar. Vi har under året arbetat med att utveckla hållbarhetsredovisningen och bland annat förnyat företagets väsentlighetsanalys, där fyra fokusområden har identifierats som särskilt viktiga; våra tjänster, vår kompetensförsörjning, vår kompetensutveckling samt våra värderingar.



Patrik Schelin, VD, Hifab Group AB



\*Hållbarhetsredovisningen har upprättats för att uppfylla kraven på hållbarhetsrapport i enlighet med Årsredovisningslagens sjätte kapitel. Hållbarhetsredovisningen omfattar Hifab Group Koncernen (se GRI-Index sid 17 samt not 13 Hifabs Årsredovisning 2017).





# En introduktion till Hifab

Hifab är Sveriges främsta projektledningsföretag. Vi erbjuder tjänster för projektledning och strategisk rådgivning inom bygg- och anläggningsbranschen och bidrar aktivt till våra kunders framgång.



## En oberoende aktör

Våra kunder finns över hela landet och anlitar oss som specialister eller för hela projektledningsorganisationer. Vi är oberoende av projektörer och entreprenörer och deltar gärna i projekt från ett tidigt skede för att säkerställa ett effektivt genomförande.

Våra medarbetare har den kompetens som krävs för att planera och leda alla typer av bygg- och anläggningsprojekt. Alla medarbetare har tillgång till vår samlade kompetens genom interna nätverk och IT-stöd. Vi utvecklar kontinuerligt metoder och verktyg så att vår erfarenhet kan återanvändas.

Internationellt erbjuder Hifab projektledning i projekt i ett tiotal länder, som framför allt är finansierade av internationella finansieringsinstitut och biståndsgivare.

Hifab Group AB är noterade på OMX First North.

## Vision och mission

### Vår mission och vårt erbjudande

Vi erbjuder tjänster för projektledning och strategisk rådgivning inom bygg- och anläggningsbranschen. Vi leder projekt och processer mot uppsatta mål och bidrar till våra kunders framgång.

### Vår vision och målbild

Hifab är marknadens främsta projektledningsföretag – våra kunders och medarbetares förstahandsval.

## Värdegrund

Vår värdegrund bygger på tre värdeord som är vägledande i det dagliga arbetet – samverkan, engagemang och affärsmässighet. Vår värdegrund utgör tillsammans med vår vision och mission grundfundament i vår verksamhet.

- Samverkan – Vårt arbete är viktigt och vi samarbetar för att lösa problem, dela vår kunskap och återanvända smarta lösningar. Tillsammans är vi starkare.
- Engagemang – Vi är lyhörda och förstår kundernas önskemål och förväntningar. Vi känner stolthet över våra kollegor, vårt företag och det vi levererar. Vi bidrar aktivt till våra kunders framgång.
- Affärsmässighet – Vi är öppna och pålitliga i våra relationer med kollegor, kunder och samarbetspartners. Vi värderar våra leveranser. Vi siktar framåt och intar en ledande position på våra marknader.

## Uppförandekod och vägledande principer

All affärsverksamhet är förenad med ett visst mått av risktagande. Hifabs verksamhet påverkas av en rad olika faktorer varav vissa ligger inom företagets kontroll medan andra ligger utanför.

Hifab har identifierat värderingar som en av sina väsentliga hållbarhetsfrågor, läs mer på sidan 9. Värderingarna tydliggörs i företagets uppförandekod som gäller alla medarbetare samt leverantörer och samarbetspartners. Uppförandekoden är baserad på Global Compact, som

omfattar principer om miljö, arbetsförhållanden, mänskliga rättigheter och anti-korruption.

Vår uppförandekod sammanfattas och tydliggörs i våra sju huvudprinciper:

- **Integritet.** Alla medarbetare ska undvika situationer där deras personliga eller ekonomiska intressen kan komma i konflikt med företagets. Gemensamt tar vi ansvar för att inte sprida information som kan skada någon eller företaget samt ansvarar för att företagets tillgångar skyddas från förlust, stöld och missbruk.
- **Jämställdhet och mångfald.** Vi utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och att alla medarbetare ska ha samma grundläggande möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vårt arbetsklimat ska kännetecknas av respekt och rättvisa förhållanden mellan individer och grupper. Ingen ska diskrimineras.
- **Yttrande- och föreningsfrihet.** Vi respekterar våra medarbetares rätt att välja om de vill företrädas av fackföreningar vid kollektivavtalsförhandlingar eller inte. Ingen medarbetare ska diskrimineras för att denna rätt utövas.
- **En god arbetsmiljö.** Alla medarbetare ska erbjudas en god, säker och hälsosam arbetsmiljö där alla gemensamt bidrar till trivsel, effektivitet och säkerhet. En god arbetsmiljö är inte bara trygg, den ska även leda till personlig utveckling och arbetstillfredsställelse.

- **Personlig utveckling.** Vi vill behålla och utveckla våra medarbetare. Genom att erbjuda fortlöpande utvecklingsmöjligheter ska varje medarbetare få den kompetensutveckling som krävs för att nå resultat och säkerställa våra affärsåtaganden.
- **Kommunikation.** Hos oss råder en öppen och konstruktiv dialog baserad på respekt för varje individ. Alla medarbetare har tillgång till information om företagets övergripande mål, strategier och har en dialog med sin närmaste chef om hur de egna insatserna bidrar till helheten. Alla chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar att säkerställa tillgång till den information som behövs för att varje medarbetare ska kunna utföra sitt arbete på ett effektivt sätt.
- **Orättvisa arbetsvillkor och tvång.** Vi accepterar ingen form av utnyttjande av barn eller andra utsatta grupper på arbetsmarknaden.

En viktig värdegrundsfråga utöver våra sju principer är mänskliga rättigheter, där lika-behandling, icke-diskriminering och yttrande- och föreningsfrihet är frågor som vi arbetar aktivt med för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare.

Utöver detta har vi ett kontinuerligt arbete inom området för anti-korruption och vi strävar efter att motarbeta alla former av korruption. Utifrån vår uppförandekod har vi tagit fram en utbildning, som bland annat behandlar frågor kring korruption likt utpressning och bestickning. Utbildningen tydliggör exempelvis vilka risker som våra medarbetare kan möta i sin vardag. Under 2017 har vi valt att genomföra utbildningen för

vår utlandsverksamhet som är den del av koncernen som är mest utsatt. Målsättningen är att innan 2020 ska 100% av våra medarbetare genomgått utbildningen.

I dagsläget finns ingen fastställd anti-korruptionpolicy, däremot innehåller vår uppförandekod dessa frågor i stor utsträckning.

Förutom vår uppförandekod finns ett flertal policys som vägleder oss i vårt arbete. Exempel är arbetsmiljöpolicy, mångfaldspolicy, policy mot kränkande särbehandling och trakasserier, resepolicy, m.fl.

### **Tillämpning och uppföljning**

Uppförandekoden omfattar alla medarbetare oavsett position. Alla chefer har ett särskilt ansvar att verka för tillämpningen av uppförandekoden och vi för en löpande dialog kring de situationer vi ställs inför. Avsteg från uppförandekoden rapporteras till närmaste chef eller till någon i koncernledningen.

Som ett led i vårt arbete med Global Compact och vår uppförandekod har vi infört en visselblåsarfunktion. Den ger våra anställda möjlighet att anonymt rapportera eventuella oegentligheter. I framtiden kommer denna funktion även finnas tillgänglig för externa parter.

För att alla våra medarbetare ska ha kunskap om uppförandekoden och leva utefter våra värderingar har en utbildning tagits fram. Målsättningen är att 100% av våra medarbetare ska ha gått igenom utbildningen till och med 2020. Idag har de två verksamheterna i Bangladesh och i Finland genomgått utbildningen. Detta motsvarar 22 personer (7%). Ökningen kommer att rapporteras årsvis till 100% är uppnått.

### **Kvalitet och miljö**

Hifab är sedan maj 1996 certifierade i enlighet med ISO 9001 och sedan januari 2001 certifierat enligt ISO 14001. Utifrån dessa två arbetar vi för att främja bästa möjliga teknik och minimera risker i våra uppdrag. Sedan juli 2004 har vi ett integrerat certifierat verksamhetssystem som omfattar både kvalitet och miljö. Verksamhetssystemet omfattar även kraven i AFS 2001:01 avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.

### **Risker och osäkerheter**

Från och med 2018 kommer vi på ett tydligare sätt att redogöra för våra hållbarhetsrelaterade risker. För risker och riskhantering i övrigt, se not 29 i Hifabs årsredovisning 2017.

# Våra väsentliga hållbarhetsfrågor

## Intressentanalys

En kontinuerlig och strukturerad dialog med våra intressenter är en av grundstenarna i vårt hållbarhetsarbete. Det ger oss en tydlig bild av deras olika förväntningar och därigenom

en utgångspunkt för vårt arbete. Under 2017 genomfördes en intressentanalys som inkluderat kunder, medarbetare, ägare och leverantörer. En sammanfattning redovisas i tabellen nedan.

Hifabs intressenter	Dialogform	Viktiga frågor
<b>Kunder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kundundersökning (NPS)</li> <li>Möten, mässor och konferenser</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kundnöjdhet</li> <li>Trender</li> <li>Pågående projekt</li> </ul>
<b>Medarbetare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Årlig medarbetar-undersökning</li> <li>Årliga medarbetarsamtal</li> <li>Medarbetarträffar och konferenser</li> <li>Dialogmöten med facken</li> <li>Daglig avstämning och interaktion</li> <li>Avdelningsmöten</li> <li>Arbetsmiljökommitté-möten</li> <li>Kvartalsvis VD-info</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Behålla och utveckla befintliga medarbetare</li> <li>Attrahera nya medarbetare</li> <li>Engagerade medarbetare</li> <li>Arbetsmiljö och hälsa</li> <li>Anti-korruption</li> <li>Uppförandekod</li> <li>Mänskliga rättigheter</li> </ul>
<b>Ägare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Styrelsemöten</li> <li>Bolagsstämma</li> <li>Delårsrapporter</li> <li>Årsredovisning</li> <li>Hållbarhetsredovisning</li> <li>Pressmeddelanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategisk inriktning</li> <li>Finansiell ställning</li> <li>Lönsamhet</li> <li>Måluppfyllnad</li> </ul>
<b>Leverantörer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Upphandling/inköp</li> <li>Leverantörsträffar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samverkan</li> <li>Uppförandekod</li> </ul>

Utöver ovanstående intressenter är vi aktiva i dialog med aktörer såsom myndigheter, branschorganisationer, media samt skolor och universitet.

Exempel på branschorganisationer ges i tabellen nedan.

Branschorganisationer	
Energi och miljötekniska föreningen	Stockholms Klimatpakt
Miljörevisorerna i Sverige	Sweden Green Building Council (SGBC)
Näringslivets Miljöchefer	Svensk Teknik och Design (STD)
SBR Byggingenjörerna	Södra Sveriges Byggnadstekniska Samfund (SSBS)
Stockholms Byggnadsförening	Västsvenska Handelskammaren

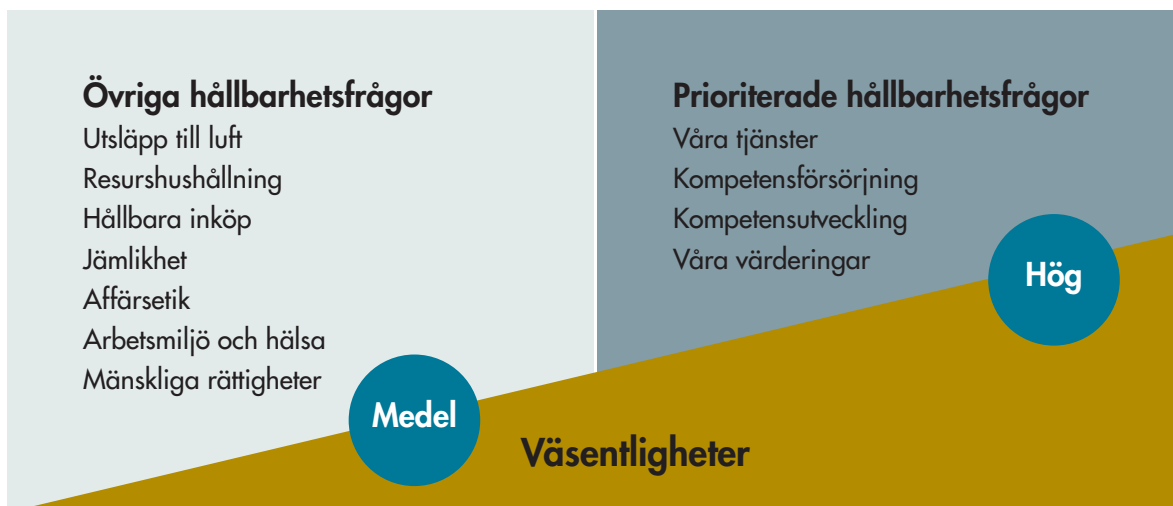


## Väsentlighetsanalys

Intressentanalysen har tillsammans med en omvärldsanalys legat till grund för vår väsentlighetsanalys. Arbetet med att prioritera viktiga hållbarhetsfrågor har skett i workshopformat i Hifabs koncernledning. De olika frågorna har värderats utifrån dess påverkan på miljö/människor

och Hifabs varumärke/resultat.

Resultatet av övningarna illustreras i figuren nedan. Väsentlighetsanalysen tydliggör våra strategiska prioriteringar ur ett hållbarhetsperspektiv och ligger till grund för vårt fortsatta hållbarhetsarbete.



### Prioriterade hållbarhetsfrågor

- **Våra tjänster.** Vi har gjort bedömningen att vårt uppdragsarbete och därigenom våra tjänster är den hållbarhetsfråga där vi har störst påverkansmöjlighet.
- **Kompetensförsörjning.** Våra medarbetare är vår mest värdefulla tillgång. Att behålla befintliga medarbetare och att attrahera nya, och därmed vara en attraktiv arbetsgivare, är förutsättningen för vår kompetensförsörjning.

- **Kompetensutveckling.** Vi lever i en snabbväxande värld. Att ha god kännedom om våra kunders behov och ha rätt kompetens för att tillgodose dessa är utgångspunkten för vår kompetensutveckling.
- **Våra värderingar.** Våra värderingar och värdegrund är något som vägleder oss i de val vi gör varje dag och något som särskiljer oss från våra konkurrenter.

I nästa avsnitt beskrivs hur vi mäter och arbetar med dessa fyra prioriterade hållbarhetsfrågor. Gällande vårt arbete med de övriga hållbarhetsfrågorna se sid 5, avsnitt *Uppförandekod och vägledande principer*.

## Arbetet med våra prioriterade hållbarhetsfrågor

### Våra tjänster

Vårt uppdragsarbete, och därigenom våra tjänster, är den hållbarhetsaspekt där vi har störst påverkansmöjlighet.

För att skapa mätbarhet på våra tjänster har vi valt en indikator som bygger på hur stor andel av våra uppdrag som bedrivs i miljöstyrda projekt. Genom att påverka våra kunders fokus på miljö- och hållbarhetsfrågor ökar vi andelen miljöstyrda projekt.

För att kategoriseras som ett miljöstyrt projekt måste en (eller flera) av följande parametrar vara uppfyllda; att det finns miljökrav från kunden, att det finns ett miljöprogram (eller andra styrande dokument för miljöarbetet) i projektet, att det finns en miljöutredning (eller kommer att upprättas en inom ramen för projektet).

Som ytterligare en indikator på våra tjänster har vi valt att mäta i vilken utsträckning våra kunder rekommenderar Hifab som leverantör (NPS, Net Promoter Score).

Indikator	Resultat 2017	Jämförelsetal
Andel nya uppdrag i miljöstyrda projekt	43 %	–
NPS	27,6	18,1

Mätning av andel miljöstyrda projekt sker i Hifab verksamhets-system där alla nya uppdrag registreras. Jämförelsetal avser föregående år. Där jämförelse saknas är det första året som vi genomför mätning på den indikatorn.

### Kompetensförsörjning

Att behålla befintliga medarbetare och att attrahera nya, och därmed vara en attraktiv arbetsgivare, är förutsättningen för vår kompetensförsörjning.

Som indikatorer för kompetensförsörjning har vi indikatorer som bygger på Hifab som attraktiv arbetsgivare. För våra befintliga medarbetare har vi valt att mäta medarbetarindex, ledarskapsindex samt i vilken utsträckning våra medarbetare rekommenderar Hifab som arbetsgivare (eNPS, Employee Net Promoter Score). Som indikator för Hifab som attraktiv arbetsgivare i arbetet med att attrahera nya medarbetare har vi valt antal nyanställda.

Indikator	Resultat 2017	Jämförelsetal
Medarbetarindex	73	–
Ledarskapsindex	77	–
eNPS	15	–
Antal nyanställda	67	73

Mätning av medarbetarindex, ledarskapsindex och eNPS sker i Hifabs årliga medarbetareundersökning. Jämförelsetal avser föregående år. Där jämförelse saknas är det första året som vi genomför mätning på den indikatorn.



### Kompetensutveckling

Att ha god kännedom om våra kunders behov och ha rätt kompetens för att tillgodose dessa är utgångspunkten för vår kompetensutveckling.

Som indikator för kompetensutveckling har vi valt att mäta i vilken utsträckning våra medarbetare förstår våra kunders behov samt i vilken utsträckning de anser att de har rätt kompetens för att möta dessa behov.

Indikator	Resultat 2017	Jämförelsetal
Förståelse för våra kunders behov	88	–
Rätt kompetens för att möta våra kunders behov	82	–

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning. Jämförelsetal avser föregående år. Där jämförelse saknas är det första året som vi genomför mätning på den indikatorn.

### Våra värderingar

Våra värderingar och värdegrund är något som vägleder oss i de val vi gör varje dag och något som särskiljer oss från våra konkurrenter.

Under 2017 har vi börjat arbetet med att implementera en ny uppförandekod. Målsättningen är att tydliggöra och vägleda våra medarbetare hur vi agerar mot varandra och andra i vår vardag. Hifabs chefer har ett särskilt ansvar att föregå med gott exempel.

Som indikator för våra värderingar har vi valt att mäta i vilken utsträckning medarbetarna har förståelse för våra värderingar samt om de anser att deras chef har ett beteende som överensstämmer med värdegrunden.


Indikator	Resultat 2017	Jämförelsetal
Tror på Hifabs värderingar	82	–
Att Hifabs chefer har ett beteende som överensstämmer med vår värdegrund	87	–
Hifab genomsyras av vår värdegrund	61	–
Hifab är ett företag med tydlig hållbarhetsprofil	54	–

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning. Jämförelsetal avser föregående år. Där jämförelse saknas är det första året som vi genomför mätning på den indikatorn.



# Arbetsmiljö i fokus när Borås bygger nytt energi- och miljöcenter

När över 250 personer ska samsas på samma byggarbetsplats är det viktigt med säkerhet. Helena Holgerson från Hifab ser till att arbetsmiljö är en prioriterad fråga när Borås Miljö och Energi bygger nya kraftvärme- och avloppsreningsverk.



Helena Holgerson är samordnare för arbetsmiljö ute på arbetsplatsen Sobacken – området där Borås Miljö och Energi bygger nya kraftvärme- och avloppsreningsverk. Byggarbetsplatsen breder ut sig på 30 hektar och när allt är klart kommer de nya verken kunna förse hela Borås kommun med värme och rent vatten.

– I ett sådant här stort projekt, med många aktörer inblandade, är det oerhört viktigt att fokusera på säker arbetsmiljö. På plats har vi flera entreprenörer med över 250 personer som ska samsas på bygget. Min roll går ut på att bevaka och stötta entreprenörerna så att vi får en säker arbetsmiljö för alla, förklarar Helena.

En säker arbetsplats är en prioriterad fråga inom byggbranschen och branschorganisationen Sverige Byggindustrier arbetar för nollvision vad gäller arbetsrelaterade olyckor. Organisationen understryker vikten av att alla på en arbetsplats bidrar i säkerhetsarbetet. Individerna behöver ta sitt eget miljöansvar på allvar – genom att skydda sig själv skyddar man också andra.

– Som samordnare för arbetsmiljö är det viktigt att öka medvetenhet hos de som jobbar här vad gäller säkerhetsfrågorna. Vi försöker skapa delaktighet och ett exempel är att alla som arbetar inom projektet uppmanas att rapportera in riskobservationer om de ser något farligt.





Förutom att höja kunskapen om säkerhet på bygget så handlar Helenas arbete mycket om att vara ute på byggarbetsplatsen.

– Dagligen går jag skyddsronder tillsammans med BAS-U eller entreprenörer för att granska och kontrollera arbetsplatsen. Tillsammans observerar vi om det föreligger någon risk och gör en tydlig plan för när bristerna ska vara åtgärdade.

– Vi arbetar även mycket proaktivt och det gäller att ständigt ligga steget före. Ett sådant exempel är hur vi har rustat oss för vinter och eventuella snöfall. Redan i höstas utarbetade vi planer för hur snö ska skottas bort och vilka områden som ska sandas för att undvika halkolyckor.

Helena är sen tidigare specialist på före-

nad mark och markundersökningar. Hon talar sig varm om arbetsmiljöfrågor och uppskattar verkligen att det gemensamma arbetet gör skillnad på arbetsplatsen.

#### **Vad är det bästa med ditt jobb?**

– Det är blandningen – här får jag möjlighet att gå från teori till praktik. Jag har varit med tidigt i projektet och arbetat fram rutiner och nu går vi in i den aktiva fasen och börjar bygga. Jag får möjlighet att förverkliga och följa upp rutinerna. Snabbt ser man vad som funkar i praktiken och vad som måste göras om eller justeras. Tillsammans gör vi allas vardag lite säkrare.



# Juniora projektledare utvecklas på Hifab

Felicia Tengdahl och Olle Davidsson är två juniora projektledare som jobbar på Hifabs kontor i Göteborg. För knappt ett år sedan avslutade de sina universitetsstudier och klev rakt ut i arbetslivet. Coachande kollegor och högt i tak på arbetsplatsen har gjort att de snabbt har känt sig inkluderade i verksamheten.

## Hur är det att börja jobba?

– I rollen som projektledare på Hifab får jag delta i många spännande projekt. Jag hjälper till och stöttar där det finns behov, vilket har gett mig en väldigt bra inblick i organisationen. Det är ett ständigt kunskapsutbyte och jag får kontinuerlig handledning och coaching av mer erfarna kollegor. På det här sättet får jag verkligen se och lära mig hur bra projektledning går till.

Olle beskriver glädjen och stoltheten över att få jobba på Hifab.

– Här på kontoret finns det så mycket kompetens och jag är glad att jag får ta del av den, det gör att jag ständigt växer och utvecklas. Vi jobbar tillsammans och levererar – på så sätt blir vardagen både rolig och produktiv.

## Från studier direkt ut i arbetslivet

För att komma till Hifab har Felicia och Olle tagit lite olika vägar. Felicia har pluggat tre år till ekoingenjör i Östersund för att sen komplettera med två års studier inom cirkulär ekonomi och industriell ekologi på Chalmers. Olle är utbildad högskoleingenjör – tre år på Chalmers med inriktning byggt teknik. Deras gemensamma tips till unga människor som är på väg ut i arbetslivet är att våga ta kontakt med företag och vissa intresse.

– Jag sprang på en representant från Hifab under en arbetsmarknadsdag på skolan, berättar

Olle. Vi hade ett bra samtal och sen ringde jag upp och frågade om det kanske fanns någon möjlighet till sommarjobb eller praktikjobb.

Det ena ledde till det andra och efter några intervjuer fick Olle chansen att börja jobba som junior projektledare och samordnare på Hus-avdelningen på Hifabs Göteborgskontor.

Felicia å andra sidan hade inte hört talas om Hifab tidigare men när hon började bli klar med studierna googlade hon på det som intresserade henne mest; projektledning i kombination med miljö. Hon hittade fram till Hifabs Miljö- och energiavdelning i Göteborg och skickade in en spontanansökan. Därefter fick hon kontakt med en av Hifabs rekryterare vilket resulterade i en intervju och senare en anställning.

## En bra start

Felicia och Olle har nu jobbat ett drygt halvår på Hifab. De är mycket nöjda med starten på deras yrkesverksamma karriär och båda beskriver lättnaden över att det gick så snabbt att komma in i jobbet och bli delaktig i verksamheten. Felicia konstaterar avslutningsvis:

– Även fast vi är nya i våra roller så ger våra kollegor oss chansen till inflytande och ansvar. Vi lär oss av varandra! Vi blir inkluderade och det är väldigt högt i tak.



# Hifab engagerad i frågan om mikroplaster

I juni släppte Naturvårdsverket en alarmerande rapport som visade att konstgräsplaner är en av de största källorna till utsläpp av mikroplaster i Sverige. Projektledaren Pernilla Holgersson arbetar med hållbara innovationssystem på Hifab och är idag involverad i arbetet med att utveckla framtidens konstgräsplaner.

– Det var egentligen förra sommaren som jag aktivt började tänka på det här med vad konstgräsplanerna faktiskt bestod av. Jag var på fotbollsmatch med min son och alla som rörde sig på planen blev svarta av de små lösa kornen som täckte hela planen. Fotbollsplanen låg nära havet och det var lätt att se hur plastgranulatet blåste ner i vattnet.

En utredning från IVL Svenska Miljöinstitutet har uppskattat att konstgräsplaner sprider cirka 1600 – 2500 ton gummigranulat i naturen varje år, det är bara däck- och vägslitage från trafiken som ger större utsläpp av mikroplaster. Mikroplaster, små plastpartiklar, mindre än fem millimeter, utgör idag den största andelen av allt plastskräp i sjöar, hav och vattendrag. Det är ett av vår tids största miljöproblem och Naturvårdsverket har därför fått i uppdrag av regeringen att utreda källorna till utsläpp av mikroplaster.

En första insats är att Naturvårdsverket har finansierat en beställargrupp med särskilt fokus på att minska miljöpåverkan från konstgräsplaner. Pernilla Holgersson från Hifab är projektledare för gruppen.

– Jag har under flera år involverat mig i hållbarhetsfrågor kopplat till innovation så det här uppdraget passar mig perfekt. Vår målsättning är att skapa giffria- och resurseffektiva kretslopp och markant minska spridning av gummipartiklar från konstgräsplaner.

Idag finns det över tusen konstgräsplaner i Sverige och varje år byggs i snitt 100 nya. Ca 90 % av alla konstgräsplaner ägs av landets kommuner och tanken med beställargruppen är att de ska stötta kommunernas representanter. Tillsammans ska man höja kvaliteten i offentliga upphandlingar vid inköp av konstgräsplaner. Gruppens medlemmar består av personer från Sveriges landsting, kommunernas fritids- och miljöförvaltningar och Svenska fotbollsförbundet.

– Gemensamt jobbar vi för att skapa förändring och genom att gå ihop kan vi bygga upp kunskap och samverka kring krav och metoder. Vi kan också använda organisationernas samlade köpkraft och på så vis bidra till ny praxis på marknaden för konstgräsplaner. Detta är ett steg på vägen mot att utveckla framtidens giffria planer, förklarar Pernilla Holgersson.

# Internationella projekt

## Hifab International Asien Klimatprojekt i Bangladesh



Hifab driver ett stort projekt i Bangladesh som handlar om klimatanpassad infrastruktur. I projektet, som startade 2014, är Hifab huvudkonsult och genomför projektet tillsammans med SMEC och tre lokala partners.

Vi jobbar i 12 städer längst kustområdet i södra Bangladesh. Vår uppgift är att se till att öka områdets möjligheter att stå emot naturkatastrofer som stormar, cykloner och översvämningar, vilka blivit mer återkommande till följd av klimatförändringar. Klimatanpassningen görs genom att konstruktion och underhåll av vägar och byggnader planeras, utformas och byggs så att de kan stå emot förändringarna i klimatet.

Vi har också som uppgift att förbättra förståelse för och kunskap om klimatförändringar och förbättra anpassningskapaciteten så att befolkningen vet hur de ska agera vid klimathot. Vi ska också utbilda tjänstemännen vid de berörda myndigheterna för att förstärka deras kapacitet vad gäller klimatreiliens och anpassningsåtgärder.

## Hifab Oy Elektrifieringsprojekt i Tanzania



Sedan maj 2014 har Hifab Oy varit konsult i genomförandet av projektet providing Electricity to Rural Communities in the context of Village Electrification Initiative under the Backbone Transmission Investment Project i Tanzania.

Projektets mål är att utöka elnätet i Tanzania och omfattar en ny dragning av en transmissionsledning i området från Iringa till Shinyanga, i centrala Tanzania. Hifab Oy har varit med i konstruktionen av mellan- och lågspänningsledningar, distributionsstationer, kundanslutningar samt konstruktion av en ny transformatorstation med fyra matare från Mtera Hydro-Electric Power Plant, ett av Tanzanias största vattenkraftverk. Som resultat av projektet kommer totalt 120 byar att få tillgång till elnätet. Projektet samfinansieras av Tanzania, Sverige och Norge.



# GRI-Index 2017

Redovisning enligt tabellen nedan är inspirerad av Global Reporting Initiatives, GRI Standards.

Standard nr	Beskrivning	Information/svar
102-1	Namn på organisationen	Hifab Group AB
102-2	Organisationens huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	ÅR s.4
102-3	Plats för organisationens huvudkontor	Sveavägen 167, 3tr, Box 19090, 104 32 Stockholm
102-4	Lokalisering/länder där organisationen är verksam	ÅR s.10, 17 samt 23-24
102-5	Ägarförhållanden och juridisk form	ÅR s.23
102-6	Organisationens verksamhetsområden och kunder	ÅR s.23-24
102-7	Organisationens omfattning (antal anställda, omsättning m m)	År s.9, ÅR s.24, ÅR s.45
102-8	Information om anställda, typ av anställning, kön m m	ÅR s.46
102-9	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	Hifabs tjänster levereras i första hand av egna medarbetare, i andra hand anlitas underkonsulter. Hifab har samarbetsavtal med 125 underkonsulter.
102-10	Betydande förändringar inom organisationen och dess leverantörskedja	Inga betydande förändringar
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	Hifab är undertecknande medlem i FN:s Global Compact, se s.3
102-12	Externa initiativ och principer som organisationen har anslutit sig till	Global Compact sedan 2016 som undertecknande medlem
102-13	Medlemskap i bransch- och intresseorganisationer, nationella och internationella	s.8
102-14	Uttalande från organisationens högsta tjänsteman om betydelsen av hållbarhet och strategin för att adressera hållbarhetsfrågor	s.3
102-16	Beskrivning av grundläggande värderingar och vägledande principer inom organisationen	s.5
102-18	Lednings- och organisationsstruktur	ÅR s.23
102-40	Förteckning över intressenter	s.8
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Hifab AB omfattas av kollektivavtal.
102-42	Identifiering och urval av intressenter	s.8
102-43	Process för involvering av intressenter	s.8
102-44	Väsentliga frågor som lyfts av intressenter	s.9
102-45	Verksamheter som inkluderas i redovisningen/räkenskaperna	Hifab Group AB inkl dotterbolag.
102-46	Process för att definiera väsentliga hållbarhetsfrågor och implementera redovisningsprinciper	s.9
102-47	Förteckning över väsentliga hållbarhetsfrågor	s.9
102-48	Korrigeringar av rapporterad information i tidigare års redovisningar	Inga korrigeringar
102-49	Betydande förändring i rapportering jämfört med tidigare år	Ny väsentlighetsanalys, prioritering av hållbarhetsfrågor och indikatorer.
102-50	Redovisningsperiod	1 januari - 31 december 2017
102-51	Datum för tidigare lämnad rapport	Maj 2017
102-52	Redovisningscykel	Årlig
102-53	Kontaktperson för frågor kring hållbarhetsredovisningen	Fredrik Holmström, Hållbarhetschef fredrik.holmstrom@hifab.se, 010-476 60 00
102-54	Åberopande av hur redovisningen svarar upp mot GRI Standard	Hållbarhetsredovisningen är upprättad med Global Reporting Initiative standards som inspiration.
102-55	GRI index	s.17
102-56	Extern verifiering av rapport	s.18
103-1	Motivering till väsentliga hållbarhetsfrågor samt avgränsningar	s.9-11
103-2	Beskrivning av hur organisationen hanterar sina väsentliga hållbarhetsfrågor	s.9-11
103-3	Utvärdering av organisationens hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor	s..9-11

# Revisorns yttrande

**Deloitte.**

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Hifab Group AB, org.nr 556394-1987

### *Uppdrag och ansvarsfördelning*

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

### *Granskningens inriktning och omfattning*

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

### *Uttalande*

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm

Johan Telander  
Auktoriserad revisor

**Vår vision är att vara  
marknadens främsta projekt-  
ledningsföretag – våra  
kunders och medarbetares  
förstahandsval**

**Hifab**