

Hållbarhetsredovisning 2020



Hifab

Innehåll

Hifab leder byggandet av morgondagens hållbara samhälle	3
--	----------

En introduktion till Hifab	4
-----------------------------------	----------

- Vår affärsmodell
- Hållbarhet – en allt viktigare del av vår affär
- Vision
- Affärsidé
- Värdegrund
- Tjänster inom Miljö & hållbarhet

Hifabs väsentliga hållbarhetsfrågor	6
--	----------

- Intressentanalys
- Riskanalys
- Riskhantering
- Väsentlighetsanalys

Hifabs hållbarhetsstyrning	9
-----------------------------------	----------

- Hifabs verksamhetsstyrning
- Hifabs uppförandekod
- Tillämpning och uppföljning

Resultat 2020	10
----------------------	-----------

- Våra tjänster
- Kompetensförsörjning
- Kompetensutveckling
- Våra värderingar
- Affärsetik

Hållbarhet i fokus 2020	15
--------------------------------	-----------

GRI-Index 2020	21
-----------------------	-----------

Revisorns yttrande	22
---------------------------	-----------

Hifab leder byggandet av morgondagens hållbara samhälle

Hifab har under 2020 lyft blicken och lagt en ny strategisk grund för företagets hållbarhetsarbete – både i uppdragen mot kund och för den egna verksamheten.

Covid-19: Hifab ställer om

År 2020 har dominerats av Covid-19 pandemin och Hifabs verksamhet har i hög grad påverkats och fått anpassas till de rådande omständigheterna. Stort fokus har legat på att tillsammans med våra kunder hitta nya vägar att fortsätta genomföra projekten på ett säkert sätt. Det har bland annat lett till minskat resande och ökat arbete hemifrån. Vi har dock haft en bibehållen leveranstakt där 99% av Hifabs medarbetare upplever att de lyckats leverera enligt kundens förväntan. För att motverka isolering har Hifab arbetat med att bevara gemenskapen genom att introducera digitala verktyg och utveckla mötestekniker där alla engageras i diskussionerna. Glädjande visar Hifabs medarbetarundersökning att en stor majoritet (78 %) av våra medarbetare anser att Hifab har lyckats upprätthålla den sociala sammanhållningen på ett tillfredställande sätt.

Hur Hifab bemöter nya förutsättningar i byggsektorn

Näst efter pandemin har samhällsdebatten främst handlat om att minska utsläppen av koldioxid och vikten av att skapa cirkulära materialkretslopp. Ett kraftfullt arbete inom dessa områden förändrar hur byggnader och infrastruktur utformas och produceras och därmed ändras även förutsättningarna i byggsektorn. För att förstå det nya affärslandskapet, och våra kunders behov, har Hifab under hösten 2020 gjort en förnyad väsentlighetsanalys. Resultat visade att även Hifabs kunder prioriterar minskade utsläpp av koldioxid och att skapa cirkulära materialkretslopp men också hälsa och välmående och ansvarsfull upphandling. Dessa frågor har därför getts extra tyngd i den strategiska affärsplanen för perioden 2021 till 2024. Framöver kommer fokus att ligga på att hjälpa våra kunder att minska utsläppen av koldioxid från projekten och öka andelen använda material med en cirkulär livscykel. Även Hifabs egna hållbarhetsarbete växlar upp med tyngdpunkt på att minska koldioxidutsläppen från våra tjänsteresor och öka andelen egna kontorsinköp med produkter som består av återbrukade eller återvunna material.

Prestationer under året

Det har varit ett intensivt hållbarhetsår med fokus på utveckling. Vår förhoppning är att det arbete vi har genomfört under 2020 blir ett avstamp för kommande års strategiska arbete.

Utöver en förnyad intressent- och väsentlighetsanalys samt fastställandet av nya, tydligare hållbarhetsmål har vi under 2020

fortsatt att satsa på fortbildning. Vi har exempelvis genomfört vår årliga antikorrupsionsutbildning med över 90 % deltagandegrad. Vi har även färdigställt det förebyggande antikorrupsionsprogrammet Integrity Compliance Program (ICP). Nu är det implementerat fullt ut i vår utlandsverksamhet.

Som ett fortsatt steg kommer vi lägga resurser på att nå ut med vårt hållbarhetsarbete och den strategiska inriktning vi valt. Framöver behöver vi i större utsträckning öka kommunikation och dialogen till våra kunder och medarbetare. Om Hifab ska kunna bidra till omställningen i branschen är det viktigt att vi visar vad vi kan och vad vi står för.

Hållbarhet – en röd tråd genom Hifabs strategi 2024

Under hösten 2020 har Hifab utarbetat en ny affärsstrategi som sträcker sig fram till 2024. För att förtydliga Hifabs ambition om att vara en aktiv aktör som driver samhällsutvecklingen framåt har bland annat en ny vision antagits: Hifab leder byggandet av morgondagens hållbara samhälle.

Med vår nya vision, uppdaterade kvalitets-, miljö-, och hållbarhetspolicy och tydligare hållbarhetsmål vill vi synliggöra hur centralt hållbarhetsarbete är för vår verksamhet. För att säkerställa att vi är på rätt väg har nya uppföljningsbara mål (KPI:er) för Hifabs hållbarhetsarbete upprättats.

Sammanfattningsvis har vi under 2020 tagit ut en ny riktning för att kunna förverkliga vår affärsidé om att bidra till våra kunders framgång och ett hållbart samhälle. Målet är att vi i alla våra projekt ska kunna erbjuda ett tydligt och resultatinkompatibelt ledarskap inom miljö- och hållbarhetsfrågor.



Patrik Schelin, VD, Hifab Group AB



En introduktion till Hifab

Hifab är specialister inom projektledning med tillhörande konsulttjänster. Vi finns till för de som äger, utvecklar, förvaltar och nyttjar fastigheter och anläggningar. Vi bidrar aktivt till våra kunders framgång och ett hållbart samhälle.

Vår affärsmodell

Våra privata och offentliga kunder finns över hela landet och anlitar oss som specialister eller för hela projektledningsorganisationer. Vi är beställarens oberoende part, utan egenintressen, 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 vårt verksamhetssystem och via 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. Dessa är framförallt finansierade av internationella finansieringsinstitut och biståndsgivare.

Hifab Group AB är noterade på Nasdaq First North Growth Market.

Hållbarhet – en allt viktigare del av vår affär

Hifab är ett tjänsteföretag vars största påverkansmöjligheter för en hållbar utveckling främst sker genom våra tjänster och i våra kunduppdrag. Vi ser att våra kunders behov inom området miljö och hållbarhet i projekt ökar och vi arbetar därför systematiskt med att utveckla våra medarbetares kompetens. Hifabs specialister har bred och djup miljö- och hållbarhetskompetens för att planera, samordna följa upp och utreda miljö- och hållbarhetsfrågor i samhällsviktiga projekt. Vi erbjuder även strategiska hållbarhetstjänster för arbetet med social och ekologisk hållbar affärsutveckling i företag, organisationer och offentlig sektor.

Vision

Hifab leder byggandet av morgondagens hållbara samhälle.

Affärsidé

Hifab är specialister inom projektledning med tillhörande konsulttjänster.

Vi finns till för de som äger, utvecklar, förvaltar och nyttjar fastigheter och anläggningar.

Vi bidrar aktivt till våra kunders framgång och ett hållbart samhälle.

Värdegrund

Vår värdegrund bygger på tre värdeord som är vägledande i det dagliga arbetet – samverkan, engagemang och affärsmässighet. Tillsammans med vår vision och affärsidé utgör värdegrunden Hifabs grundfundament.

- **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.

Tjänster inom Miljö & Hållbarhet

För exempel på några genomförda hållbarhets-satsningar under 2020, se från sidan 15.

- Byggmiljö, till exempel miljöinventering inför rivning och ombyggnation, radonmätning, fukt
- Miljö- och arbetsmiljö i byggprocessens alla skeden, till exempel miljösamordning, och/eller KMA-samordning, miljö-certifiering, materialval, BAS P/U
- Mark och vatten, till exempel mark- och grundvattenundersökningar, riskbedömning, saneringsledning
- Strategisk hållbarhet, till exempel systematiskt hållbarhetsarbete enligt ISO-standarder, strategisk rådgivning, hållbarhetsredovisning, miljögranskning vid transaktioner (environmental due diligence)
- Miljökonsekvensbeskrivningar (MKB) och social konsekvensanalys (SKA)
- Lokalutveckling, till exempel användning av hållbara och återbrukade material och kontorsinredningar, hälsosamt inomhusklimat
- Energi, till exempel energieffektivisering och användning av förnybara energislag
- Kulturmiljö, till exempel restaurering och ombyggnationer av kulturhistoriska byggnader och byggnadsminnen.
- Vi erbjuder även specialisttjänster inom social hållbarhet vid utformning av stadsdelar och cirkulär ekonomi för industri och byggbranschen, samt utbildning inom ovanstående områden



Hifabs väsentliga hållbarhetsfrågor

Hifabs hållbarhetsarbete har under 2020 baserats på tidigare genomförd intressentdialog och väsentlighetsanalys från 2017 samt en kompletterande riskanalys från 2018. Här redogörs för de väsentliga frågorna som då identifierades samt hur Hifab har arbetat för att hantera dessa. För information om genomfört arbete under 2017 till 2019 hänvisas till respektive hållbarhetsredovisning. Utöver de fördjupade intressentanalyserna har Hifab en löpande omvärldsbevakning

i form av dialog med våra prioriterade intressenter som till exempel våra kunder (direkt i projekten och genom kundenkäter), våra medarbetare (årlig medarbetarenkät och utvecklingssamtal) och ägare (styrelsemöten). Hifab är även med i ett antal organisationer vilket både ger omvärldsbevakning och möjlighet att påverka och dela med oss av vår expertkunskap inom hållbarhetsområdet. Under 2020 var Hifab medlem i följande organisationer:

Medlemskap 2020	
Energi- och Miljötekniska föreningen	RE:Source
FN Global Compact	Sweden Green Building Council (SGBC)
Fossilfritt Sverige	Stockholms Handelskammare
Innovationsföretagen (Hållbarhetsråd)	Stockholms Klimatpakt
Näringslivets Miljöchefer (NMC)	Västsvenska Handelskammaren

Intressentdialog

Resultatet av den intressentdialog som har genomförts tidigare visade att flera av våra kunder efterfrågade *hög kompetens inom miljö- och social hållbarhet till konkurrenskraftigt pris och initiativförmåga att ge förslag till hållbara lösningar i projekten*. En annan viktig fråga som lyftes fram var *behovet av kvalitets-*

säkring av hållbarhetsarbetet i projekten. Hifabs ägare önskar att *Hifab ska ha hög kompetens inom området hållbarhet för att skapa mervärde som företag, för Hifabs kunder och framför allt för miljön*. Resultatet av denna dialog redovisas i tabellen nedan.

Hifabs prioriterade intressenter	Dialogform	Viktiga frågor
Kunder	- Kundundersökning (NPS) - Möten, mässor och konferenser	- Hållbarhet - Kundnöjdhet - Pågående projekt - Trender
Medarbetare	- Arbetsmiljökommittémöten - Avdelningsmöten - Daglig avstämning och interaktion - Dialogmöten med facken - Kvartalsvis VD-info - Medarbetarträffar och konferenser - Årlig medarbetarundersökning - Årliga medarbetarsamtal	- Antikorruption - Arbetsmiljö och hälsa - Attrahera nya medarbetare - Attrahera och utveckla befintliga medarbetare - Engagerade medarbetare - Mänskliga rättigheter - Uppförandekod
Ägare	- Bolagsstämma - Delårsrapporter - Hållbarhetsredovisning - Pressmeddelanden - Styrelsemöten - Årsredovisning	- Finansiell ställning - Lönsamhet - Måluppfyllnad - Strategisk inriktning
Leverantörer	- Leverantörsträffar - Upphandling/inköp	- Samverkan - Uppförandekod

Risikanalys

All affärsverksamhet inklusive Hifabs, är förenad med olika sorters risker. Vid den senaste risikanalysen som genomfördes av Hifabs ledningsgrupp och hållbarhetschef avseende miljö- och hållbarhet identifierades risker främst inom områdena Miljö,

Personal, Sociala förhållanden, Mänskliga rättigheter och Motverkande av korruption. Riskanalysen är fortfarande aktuell och nedan sammanfattas de risker som identifierades 2018.

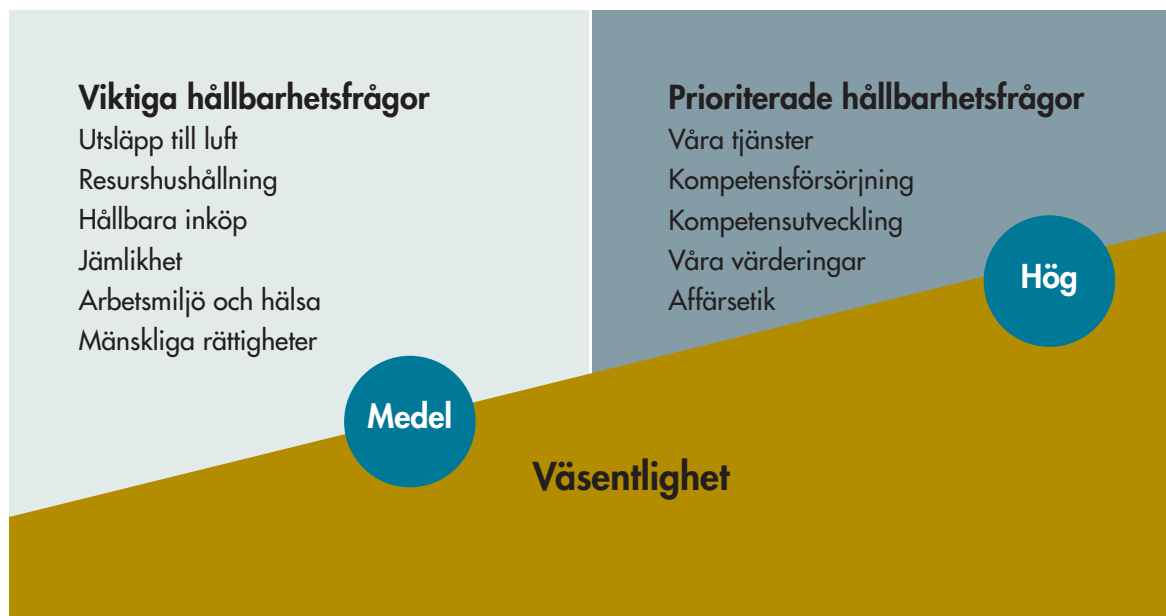
Riskhantering

Område	Beskrivning av risk	Hantering
Miljö	Utsläpp av miljöfarliga ämnen till mark/vatten kopplat till vår verksamhet inom industri.	• Säkerställa att rutiner inom industriverksamheten även omfattar miljörisker och hantering av dessa.
Personal	Våra medarbetare och deras kompetens är vår mest värdefulla tillgång – kompetensbrist i branschen skapar således utmaningar att rekrytera, attrahera och behålla kompetenta medarbetare.	• Attraktivt medarbetarerbjudande • Kompetens- och ledarskapsutveckling • Stärka vår företagskultur genom att arbeta med värdebaserat medarbetarskap • Successionsplanering
Sociala förhållanden	Risker för olyckor, fysiska och psykiska arbetsskador/ohälsa.	• Arbetsmiljöpolicy • Friskvårdsarbete och hälsokontroller • Systematiskt arbetsmiljöarbete • Uppföljning via medarbetarundersökning (1 ggr/år) och medarbetarsamtal (2 gång/år) • Uppförandekod
Mänskliga rättigheter	Risk för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier.	• Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier • Systematiskt arbetsmiljöarbete • Uppföljning via medarbetarundersökning (1 ggr/år) och medarbetarsamtal (2 gång/år) • Uppförandekod
Motverkande av korruption	Risk för otillbörligt agerande i samband med affärsuppgörelse.	• Uppförandekod och antikorrupsionspolicy för medarbetare och samarbetspartners • Utbildningsinsatser • Införande av riskbaserat verksamhetssystem mot korruption i utlandsverksamheten • Medverkan i externa forum för arbete mot korruption • Visselblåsarfunktion

Väsentlighetsanalys

Baserat på informationen från den genomförda intressentdialogen och riskanalysen identifierades Hifabs väsentligaste hållbarhetsfrågor utifrån deras påverkan på människor och miljö och Hifabs affärsverksamhet. Av dessa har några prioriterade områden valts ut baserat på aktualitet

och Hifabs rådighet över frågorna. Det är de prioriterade hållbarhetsfrågorna som redovisas i Hifabs hållbarhetsrapport. Övriga viktiga hållbarhetsfrågor arbetar vi med systematiskt och arbetet följs upp internt.



Strategiskt arbete framåt

Under hösten 2020 genomfördes en förnyad intressentdialog bland Hifabs huvudsakliga intressenter, det vill säga våra kunder, medarbetare och ägare, för att bättre förstå vilka behov dessa intressenter har och vilka förväntningar de har på Hifab som företag. Resultatet från dialogen analyserades i en så kallad väsentlighetsanalys för att identifiera de hållbarhetsområden som är viktigast för Hifab att prioritera. Resultatet av analysen

kommer att presenteras i nästa års hållbarhetsrapport och har utgjort ett viktigt underlag till Hifabs nya affärsstrategi för perioden 2021–2024 som fastställdes under hösten 2020. Våra intressenters behov och förväntningar på Hifab har integrerats i strategin och lägger därmed grunden för vårt kommande hållbarhetsarbete.

Hifabs hållbarhetsstyrning

Hifabs verksamhetsstyrning

Genom Hifabs verksamhetssystem (HVS) kan vi arbeta strukturerat och effektivt i såväl hållbarhetsarbetet som koncernens övriga verksamhet. Hifabs styrelse är ytterst ansvarig för koncernens övergripande hållbarhetsarbete och ledningsgruppen fastställer koncernens ställningstaganden i policyer för kvalitets- och miljöarbete, arbetsmiljö och inköp samt den koncerngemensamma uppförandekoden. Koncernledningen beslutar om mål för verksamheten och följer löpande upp det koncernövergripande hållbarhetsarbetet men det strategiska och operativa ansvaret för hållbarhetsfrågorna ligger hos respektive verksamhetsansvarig och hos hållbarhetschefen. Under 2020 har koncernledningen bland annat antagit en ny kvalitets-, miljö- och hållbarhetspolicy.

För den enskilda medarbetaren är Hifabs verksamhetssystem centralt i arbetet med att tydliggöra hur miljö och hållbarhet bör beaktas tidigt i projekt. Under 2020 har en översyn av verktyg och mallar gjorts med syfte att säkerställa att de är aktuella.

Hifab är sedan 1996 kvalitetscertifierat enligt ISO 9001 och sedan 2001 miljöcertifierat enligt ISO 14001. Utifrån dessa två standarder arbetar vi för att främja bästa möjliga teknik, med högsta kvalitet, och minimera risker i våra uppdrag. För att bibehålla vår höga kvalitet, säkra våra rutiner samt behålla certifikaten genomgår Hifab externa ISO-revisioner årligen. Sedan 2004 är vårt verksamhetssystem (HVS) certifierat enligt ISO-krav och omfattar både kvalitet och miljö. Verksamhetssystemet omfattar även kraven i AFS 2001:01 avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.

Hifab har under 2020 implementerat ett Integrity Compliance Program (ICP), som främst berör utlandsverksamheten. Det syftar till att förebygga och hantera korruption i samband med vår verksamhet och våra uppdrag. Programmet är baserat på Världsbankens Integrity Guidelines och ISO 37001 Anti-Bribery Management Systems.

Som komplement till verksamhetssystemet har Hifab en rad hållbarhetsrelaterade policyer, till exempel:

- Arbetsmiljöpolicy
- Kvalitets-, miljö- och hållbarhetspolicy (uppdaterad 2020)
- Personuppgiftspolicy (GDPR)
- Policy för mångfald i styrelsen

- Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier
- Representationspolicy
- Resepolicy
- Uppförandekod och antikorrupcionspolicy
- Visselblåsarpolicy (ny 2020)

Hifabs uppförandekod

Vår uppförandekod fungerar som en vägledning för alla medarbetare och används som ett verktyg i vår vardag – både i uppdragsrelaterade och interna projekt. Uppförandekoden tydliggör de principer som stöttar oss i rollen som arbetsgivare och i rollen som medarbetare, i förhållande till andra medarbetare, kunder och samarbetspartners. Uppförandekoden är baserad på Global Compact och finns att läsa i sin helhet på vår hemsida.

Uppförandekoden inkluderar vår antikorrupcionspolicy, ett ramverk för hur vi ska agera och vilka regler som gäller i vår verksamhet. Med antikorrupcion menar vi att aktivt förebygga alla former av korruption såsom att erbjuda eller ta emot muta, handel med inflytande, vårdslös finansiering av muta, intressekonflikter, utpressning och/eller penningtvätt.

Tillämpning och uppföljning

Hifabs uppförandekod omfattar alla medarbetare oavsett position och diskuteras från styrelse och nedåt i organisationen. Alla chefer har ett särskilt ansvar att verka för tillämpningen av uppförandekoden och att vi för en löpande dialog kring de situationer vi ställs inför. Avsteg från uppförandekoden rapporteras till närmaste chef, till någon i koncernledningen eller genom vår anonyma visselblåsarfunktion. Hifabs visselblåsning nås via Hifabs intranät eller hemsida och ger alla en möjlighet att informera om en misstanke om oegentligheter/ allvarligt missförhållande. Vår visselblåsning fungerar som ett varningssystem för att minska risker. Läs mer på sidan 13, avsnitt Affärsetik.

Löpande genomför Hifab omfattande insatser för att våra medarbetare ska ha kunskap om innehållet i vår uppförandekod och antikorrupcionspolicy. Genom utbildning och kontinuerlig dialog skapar vi goda förutsättningar för att alla våra medarbetare ska kunna leva efter Hifabs värderingar och riktlinjer. I avsnitt Affärsetik, sid 13, redovisas hur de kunskaphöjande insatserna är utformade för att nå våra målgrupper på ett effektivt sätt.

Resultat 2020

I följande kapitel beskrivs det fortlöpande arbetet med Hifabs fem prioriterade hållbarhetsfrågor och resultatet av arbete under 2020.

Våra tjänster

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

Miljöstyrda projekt

För att skapa mätbarhet på våra tjänster har vi valt en indikator som bygger på hur stor andel av våra uppdrag som bedrivs i vad vi kallar "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 miljöarbete i projektet
- att det finns eller kommer att upprättas en eller flera miljöutredning/ar inom ramen för projektet
- att det görs eller kommer att göras en uppföljning av miljöarbetet under projektet.

Under 2020 påbörjades totalt 1240 (1279) projekt inom Hifabs verksamhet (Hifab AB, DU-Teknik, Hifab International och Hoy). Av dessa var ca 47 % (35%) så kallade miljöstyrda uppdrag. Mätning av andel miljöstyrda projekt sker i Hifab verksamhetssystem där alla nya uppdrag registreras.

Resultatet för 2020 visar att vi är tillbaka på den tidigare nivån och att trenden är sakta stigande, vilket speglar utvecklingen i branschen där fokus och krav på miljöstyrning ökar.

Indikator	Resultat 2020	2019	2018	2017
Andel nya uppdrag i miljöstyrda projekt	47%	35%	44%	41%

NPS – ökad kundnöjdhet

För att säkerställa att vi levererar tjänster som ligger i linje med våra kunders förväntningar har vi fram till och med halvår 1 (H1) 2020 mätt kundnöjdhet enligt nyckeltalet Net Promoter Score (NPS). Mätningarna har gjorts kvartalsvis för de uppdrag som nyligen avslutats. Resultatet har presenterats som ett nyckeltal enligt NPS baserat på frågan *Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hifab till en branschkollega?* Hifabs måltal för NPS är 20 där utfallet för H1 2020 blev 29, att jämföra med 20,7 2019. Resultatet från de senaste fem åren visar en trend med ökad kundnöjdhet. Svarsfrekvensen har dock varit låg under flera år vilket innebär att resultatet inte är så representativt som önskat. Under hösten 2020 valde vi därför att avbryta nuvarande sätt att göra våra mätningar med kundnöjdhet. Istället har ett arbete inletts för att identifiera andra vägar att öka kunddialogen, mäta våra kunders nöjdhet och möta deras förväntningar.

Indikator	Resultat H1 2020	2019	2018	2017	Extern jämf
NPS	29	20,7	19,1	27,6	–

Kompetensförsörjning

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

Attraktiv arbetsgivare

Som indikatorer för kompetensförsörjning har vi mätetal som bygger på Hifab som attraktiv arbetsgivare. För våra befintliga medarbetare har vi valt att mäta medarbetarindex (MI), ledarskapsindex (LI) samt i vilken utsträckning våra medarbetare rekommenderar Hifab som arbetsgivare (eNPS, Employee Net Promoter Score). MI ligger fortfarande tydligt över branschsnittet, trots att vi kan se en liten minskning med 2 procentenheter under 2020 till 74 (76). Detta kan delvis förklaras med

de utmaningar pandemin medfört. Den årliga medarbetarundersökningen visade att pandemisituationen haft påverkan på medarbetarnas fysiska och mentala hälsa, men många anser att ledningen vidtagit adekvata åtgärder och att cheferna gett bra stöd. Ledarskapsindex är oförändrat från 2019 och fortsatt över branschgenomsnittet med 7 procentenheter. Resultatet för eNPS ökade med 1 procentenhet, och ligger också över branschgenomsnittet.

Indikator	Resultat 2020	2019	2018	2017	Extern jämf*
Medarbetarindex	74	76	72	73	68
Ledarskapsindex	80	80	78	77	73
eNPS	14	13	10	15	11**
Antal nyanställda	38	87	44	67	–

Mätning av medarbetarindex, ledarskapsindex och eNPS sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning.

*Extern jämförelse är statistik från Zondera databas mellan 2015–2019. Zondera är ansvariga utgivare för Hifabs medarbetarundersökning.

** Medeltal från branschsnitt Sverige från 2019.

Svarsfrekvensen på årets medarbetarundersökning landade på 90% (91%) vilket visar på stort engagemang bland våra medarbetare. Utifrån resultatet av medarbetarundersökningen utarbetas planer för hur vi ska arbeta för att vara en fortsatt attraktiv arbetsgivare. Avstamp görs utifrån de styrkor som lyfts upp i undersökningen, så som upplevelsen av meningsfullt arbete, goda utvecklingsmöjligheter, och gediget förankrade värderingar. En allmänt god stämning inom företaget och upplevelsen att cheferna ger uppskattning är en bra grund för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Vi arbetar med att Hifabs medarbetarna i sitt dagliga arbete ska känna att de arbetar mot tydliga mål, att samarbetet mellan avdelningarna ska utvecklas samt att alla nyanställda ska få en ordentlig introduktion till Hifab.

En annan indikator som vi använder för att säkerställa att Hifab är en fortsatt attraktiv arbetsgivare är antalet nyanställda. Tillväxtsatsningen i Sverige, som påbörjades under 2019, har bromsats upp under året. I första hand har vi prioriterat att säkerställa befintlig verksamhet samt selektiv rekrytering av nyckelpersoner. I takt med att marknaden och orderingången ger oss rätt förutsättningar kommer vi att återuppta tillväxtsatsningen.

Under året har vi agerat snabbt för att kunna efterleva myndigheternas direktiv och restriktioner samtidigt som vi upprätthåller en hög leveransgrad i våra projekt och en trygg arbetsmiljö för våra medarbetare. Vi har sedan tidigare gjort stora investeringar i effektiva IT-lösningar vilket har lett till att vi är både mer digitala och mobila än tidigare. Detta digitala

försprång har vi haft stor nytta av under 2020. Tack vare smidiga digitala plattformar har det varit möjligt för våra medarbetare att jobba hemifrån och därmed slippa att utsätta sig själv och andra för risk. Genom mobila funktioner för effektiva digitala möten har vi kunnat vara fullt involverade och stötta våra kunder även på distans.

Under 2020 har Hifabs medarbetare till stor del arbetat hemifrån. Detta har inneburit att frågor om arbetsmiljö och ledarskap på distans har blivit mer aktuella än någonsin. Under hösten 2020 genomförde Hifab en fristående webbenkät som skickades ut till alla medarbetare, en så kallad temperaturmätning. Resultatet visade att nästan alla medarbetare (99%) upplever att vi trots hemarbete fortsätter att leverera till kund och uppfyller våra kunders förväntningar i rådande situation. Vi fortsätter alltså leverera på distans med mycket kreativitet och nya lösningar som rustar oss för framtiden. Resultatet visade även att många tycker att samarbetet med kollegor fortsätter att fungera bra. Däremot är det många som anger att de saknar den sociala gemenskapen.

Flera initiativ har genomförts för att fånga upp arbetsmiljön vid arbete hemifrån. Stor vikt har lagts på att skapa möjlighet till sociala digitala möten då många inte befinner sig på kontoret i samma utsträckning. Cheferna har uppmuntrats till att ta initiativ inom följande områden för att skapa välmående och hållbara medarbetare och chefer.

- Skapa nya goda rutiner för att vara hållbar som chef och medarbetare.
- Skapa tillhörighet och sammanhållning. När medarbetarna inte ses på regelbunden basis blir det viktigt att höras, vara lyhörd, kommunicera och bygga den viktiga teamkänslan.
- Skapamöjlighet för gruppen att prestera på distans och fånga upp individuella arbetsmiljöförutsättningar. För att fånga upp de enskilda perspektiven och förutsättningarna blir det ännu viktigare att ha korta individuella en-till-en-avstämningar.
- Skapa meningsfulla och produktiva möten på distans.
- Avsätt tid till det sociala – även i digitala kanaler.

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. 2020 års medarbetarundersökning visar att 92 % (89 %) anser sig ha god förståelse för våra kunders behov och 79 % (86 %) anser sig ha rätt kompetens för att möta dessa behov. Orsaken till att färre anser sig ha rätt kompetens för att möta våra kunders behov är inte helt klarlagd. En anledning kan härledas till det minskade utbudet av exempelvis branschseminarier, mässor och event som har uppstått under pandemin. Något som också kan ha påverkat är att lärandet och utbyte av kunskap, som vanligtvis sker mellan kollegor, har försvårats genom att vi arbetar hemifrån. Den naturliga vägen för kompetensutveckling har därmed försvårats.

Indikator	Resultat 2020	2019	2018	2017	Extern jämf*
Förståelse för våra kunders behov	92	89	86	88	–
Rätt kompetens för att möta våra kunders behov	79	86	82	82	–

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning.

** Extern jämförelse saknas då frågan är anpassad utifrån Hifabs perspektiv och inte från Zonderas centrala frågebatteri.*

Utbildningssatsning

Under 2020 har vi fortsatt att utveckla Hifabs interna gemensamma utbildningsverksamhet, Hifab Pro, med fokus på digitala utbildningar på distans.

Bland utbildningssatsningar kan nämnas en ny uppdragsansvarsutbildning som genomfördes under året. Genom effektiv uppdragsstyrning ökar vi värdet för våra kunder och får en förbättrad kvalitet och leverans i våra uppdrag.

En annan utbildningssatsning som genomfördes under 2020 var inom systematiskt arbetsmiljöarbete, ett centralt område för att skapa hållbara medarbetare. Utbildningen genomfördes för chefer och skyddsombud. Syftet var att öka kunskapen och kompetensen i ämnet och att skapa samverkan genom att dela med sig av sina erfarenheter och lära av varandra.

Dessutom genomfördes följande utbildningssatsningar:

- Hifabs mentorskapsprogram. Mentorsprogrammet vänder sig till medarbetare som vill utvecklas inom bolaget på något sätt. Det kan exempelvis vara en medarbetare som står inför att ta ett större ansvar i projekt, ska bli uppdragsansvarig, börja arbeta med en ny typ av projekt, eller fördjupa sig inom något av Hifabs specialismråden. Mentorsprogrammet ska bygga på upplevelsebaserat lärande, det vill säga att praktiska erfarenheter och utmaningar i pågående projekt står i fokus under mentorsprogrammet.
- Kunskapskanalen. I Hifabs digitala kunskapskanal där vi delar med oss av våra erfarenheter och expertis. Ungefär en gång i kvartalet håller en medarbetare från verksamheten en presentation via Kunskapskanalen.
- Chefsforum. Vid fem tillfällen har Hifabs chefer samlats i ett digitalt forum för utveckling av ledarskapet och gemensam dialog. Ämnen som har berörts har innefattat: informationssäkerhet, Hifabs arbete i samband med Covid-19, strategiarbete för 2024 och lönerevision.
- Teams. Fortsatt implementering och utveckling av Teams i hela organisationen.
- Ny på Hifab. Hifabs introduktionsdag för nya medarbetare genomfördes i år via Teams. Vid två tillfällen introduceras Hifabs nytilskott till verksamheten, totalt deltog ca 40 personer.
- Hifabs uppförandekod. Utbildning i uppförandekod för alla medarbetare och för underleverantörer, se stycket Affärsetik nedan i utlandsverksamheten.

Kunskapskanalen

Under året har vi lanserat Kunskapskanalen – en digital samlingsplats för alla medarbetare på Hifab. Via digitala Teams-möten kan alla medarbetare dela med sig av sina erfarenheter, ge inspiration och tips och öka vår kunskapsöverföring. Hifabs medarbetare besitter stor kunskap och erfarenhet och Kunskapskanalen är ett sätt att dela alla dessa goda exempel som vi stöter på varje dag i våra projekt.

Under 2020 genomförde vi Kunskapskanalen vid fem olika tillfällen och i genomsnitt var det ca 40 medarbetare som deltog i mötena. Ämnen som avhandlades var allt från partnering i entreprenader och riskhantering i projekt till information om digital säkerhet och genomgång av nytt regelverk för klimatdeklarationer.

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.

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. Här fortsätter den positiva trenden att vi ligger över branschsnittet.

Indikator	Resultat 2020	2019	2018	2017	Extern jämf*
Tror på Hifabs värderingar	82	82	77	82	80
Att Hifabs chefer har ett beteende som överensstämmer med vår värdegrund	90	91	85	87	81
"Jag tycker att Hifab genomsyras av dessa värderingar"	62	60	56	61	60

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning.

**Extern jämförelse är statistik från Zondera databas mellan 2015–2019. Zondera är ansvariga utgivare för Hifabs medarbetarundersökningen.*

Hifabs hållbarhetsprofil

Vår ambition är att vara en aktiv aktör i utvecklingen av ett hållbart samhälle. Arbetet vi gör ska genomsyra våra projekt och nå ut till våra kunder och samarbetspartners. Det är även viktigt att våra medarbetare får kunskap om Hifabs hållbarhetsarbete. Under 2020 har vi därför arbetat med olika informationsinsatser för att stärka Hifabs hållbarhetsprofil internt. Här nedan följer en kortare sammanfattning av några av dessa insatser:

- Inkluderat ett avsnitt om hållbarhet i introduktionsutbildningen till alla nya medarbetare.
- I samarbete med SIDA och FN Global Compact Sweden genomfört kunskapshöjande seminarium med fokus på förebyggande antikorrupsionsarbete i biståndprojekt.
- Lyft fram projekt med tydlig hållbarhetsförankring.
- Genomfört seminarier i Kunskapskanalen med bland annat fokus på livscykelanalys i byggprojekt.
- Månatliga internyhetsbrev från hållbarhetschef.

I Hifabs medarbetarundersökning ställer vi frågor angående huruvida våra medarbetare anser att vi har en tydlig hållbarhetsprofil. Mellan 2019 och 2020 har andelen anställda som tycker att Hifab har en tydlig hållbarhetsprofil sjunkit med

5 procentenheter. En av anledningarna till denna sänkning kan härledas till att hållbarhetsarbetet har ur ett kommunikationsperspektiv hamnat lite i skymundan under pandemin. Istället för att prioritera information ut till berörda parter har en betydande del av hållbarhetsarbetet istället lagts på anti-korrupsionsprogrammet för utlandsverksamheten och även på formandet av Hifabs framtida strategi. Båda dessa insatser kommer att bli mer synliga längre fram för verksamheten och under 2021 kommer mer vikt läggas vid att kommunicera kring vårt arbete – både internt och externt.

Indikator	Resultat 2020	2019	2018	2017	Extern jämf*
Hifab är ett företag med tydlig hållbarhetsprofil	55	60	48	54	–

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning.

**Extern jämförelse saknas då frågan är anpassad utifrån Hifabs perspektiv och inte från Zonderas centrala frågebatteri.*

Affärsetik

Vi anser att en god affärsetik är grunden för ett företags hållbarhetsarbete. Vi förväntar oss god affärsetik från våra kunder, samarbetspartners, leverantörer och medarbetare.

Affärsetik är en viktig del i Hifabs verksamhet och en av Hifabs prioriterade hållbarhetsfrågor. Under 2020 har vi fullt ut avslutat implementeringen av det förebyggande antikorrupsionsprogrammet Integrity Compliance Program (ICP) i utlandsverksamheten. Alla berörda medarbetare har introducerats och utbildats i programmet. Rutinerna inom ICP ger stöd vid projektgenomförande för uppdragsledare och ger riktlinjer till chefer om hur de ska stötta medarbetare med ett tydligt ledarskap.

Under året har bland annat följande insatser gjorts:

- Genomfört årlig utbildning i Hifabs uppförandekod och antikorrupcion.
- Konsekvent genomförande av riskbedömning avseende integritet för de affärspartners som Hifab genomför uppdrag tillsammans med i utlandsverksamheten.
- Fastställande av ny visuellblåsarpolicy.
- Genomförande av två internrevisioner i mars och december av utlandsverksamheten för att utvärdera implementeringen av ICP.
- Fortsatt utveckling av skriftliga rutiner, mallar och verktyg.
- Implementering av ny dokumentationsstruktur på Teams.

Inför 2021 har nya prestandamål för ICP utvecklats men för 2020 görs redovisning enligt tidigare beslutad indikator för affärsetik, nämligen genomförda utbildningar inom relevant område. Utbildningarna syftar till att säkerställa att våra medarbetare har kunskap om Hifabs affärsetiska arbete och värdegrund samt hur vi motarbetar korruption i vardagen.

Utbildning i uppförandekod och antikorrupktion

Hifabs utbildning inom uppförandekod och antikorrupktion syftar till att säkerställa att alla våra medarbetare har kunskap om Hifabs affärsetiska arbete och värdegrund samt hur vi motarbetar korruption i vardagen.

Sedan 2019 har Hifab genomfört en årlig digital utbildning som guidar medarbetarna genom områden som korruption, mutor och Hifabs uppförandekod. Utbildningen ger en förståelse för vad korruption är och hur medarbetaren kan undvika det. Utbildningen uppdateras årligen med aktuella och verklighetstroga dilemman från verksamheten. Målsättningen är att 100% av våra medarbetare ska genomföra utbildningen varje år. Utbildningen är även obligatorisk för nyckelpersoner hos våra samarbetspartners och underkonsulter i utlandsverksamheten. Under 2020 så genomförde totalt 90 procent (75 procent år 2019) av all Hifabs permanent och visstidsanställda personal den årliga digitala antikorrupktionsutbildningen. Bland Hifabs permanent anställda i utlandsverksamheten var deltagandet 100 procent.

I december 2020 genomfördes en lärarledd distansutbildning för Hifabs projektledare i utlandsverksamheten, vilken omfattade förändringar i huvudrutinen för projektgenomförande; Project Operation Manual (POM). Förändringarna omfattade bland annat ett helt nytt stycke om förebyggande antikorrupktionsarbete vid projektgenomförande. Totalt deltog 12 personer, varav 5 var projektledare, i utbildningen.

Utöver ovan nämnda utbildningsinsatser fokuserar vi lite extra på våra nya medarbetare. En ny medarbetare på Hifab möter vår uppförandekod för första gången i en digital introduktion. Därefter får medarbetaren ytterligare information om Hifabs uppförandekod och hållbarhetsarbete i samband med introduktionsdagarna som genomförs ungefär två gånger per år. Genom att ge våra nya medarbetare inblick i Hifabs uppförandekod höjer vi deras medvetenhet. Vi skapar goda förutsättningar för att alla våra medarbetare ska kunna arbeta och leva efter Hifabs värderingar.

Indikator	Resultat 2020	2019	2018	2017
Lärlarledd utbildning i uppförandekod*	–	49 st	41 st	22 st
Digital utbildning med fokus på antikorrupktion**	296 st	191 st	–	–
Lärlarledd ny utbildning i Project Operation Manual för projektledare i utlandsverksamheten	12 st	–	–	–

* Lärlarledd utbildning för vår internationella verksamhet samt chefer i den svenska verksamheten i Hifabs uppförandekod. Ingen sådan utbildning genomfördes under 2020.

** Digital breddutbildning för samtliga Hifabs medarbetare som introducerades 2019

Hifabs visselblåsarfunktion

Sedan 2019 har Hifab en visselblåsarfunktion som möjliggör anonym anmälan av eventuella oegentligheter där Hifab bedriver projekt, i och utanför Sverige. Visselblåsarfunktionen kan nyttjas av alla som medverkar i Hifabs projekt, både medarbetare och externa aktörer, samt av allmänheten. Tjänsten är lättillgänglig via vår hemsida och kan användas för att lämna information om en farhåga om något som inte är i linje med våra värderingar och etiska principer, som allvarligt kan påverka vår organisation eller en människas liv eller hälsa. Information som rapporteras till visselblåsarfunktionen tas emot och utreds av ansvarig för compliance samt HR-chef.

Varken under 2019 eller 2020 har någon anmälan gjorts genom visselblåsarfunktionen.

Hållbarhet i fokus 2020

”

Efter pandemin gör sig både samhället och Hifab redo för en omstart av hållbarhetsarbetet. Gemensamt med övriga aktörer i vår bransch kommer Hifab att arbeta aktivt med minskade utsläpp av växthusgaser och bidra till mer cirkulära materialflöden under kommande år.

*David Lindgren
Hifabs Hållbarhetschef*



Hotellet Downtown Camper når LEED Guld



Scandics signaturhotell Downtown Camper, som ligger i en av Stena Fastigheters byggnader i centrala Stockholm, har uppnått LEED-certifiering nivå Guld. Det är det första hotell som vid en ombyggnation uppnår en så hög betygsnivå och den femte hotellbyggnaden totalt som certifierats enligt LEED i Sverige. Hifab har lett certifieringsprocessen.

LEED, Leadership in Energy and Environmental Design, är ett internationellt etablerat certifieringssystem för fastigheter som möjliggör att jämföra miljöprestanda internationellt.

I projektet med Downtown Camper har Hifab tillhandahållit en certifierad LEED AP-kompetens, vilket är en expert på LEED-systemet som leder och kvalitetssäkrar certifieringsarbetet. Tillsammans med Ramboll har Hifab lett LEED-certifieringsprocessen från systemhandlingsskede fram till erhållet certifikat.

Projektet bidrar till Stenas ambition om att möjliggöra för de som bor och arbetar i deras fastigheter att göra så goda avtryck som möjligt för en hållbar framtid.

Omfattande miljöarbete vid hotellets ombyggnation

Vid ombyggnationen gjordes en påbyggnad om 3 våningar, en ny entrélösning, en ny wellnessavdelning samt mötes- och eventytor tillskapades för hotellverksamheten.

Miljöarbetet och LEED-certifieringen har omfattat byte av alla ventilations-, kyla- och värmesystem vilket har bidragit till förbättrad luftkvalitet och termisk komfort. Miljö- och hälso-bedömda byggmaterial har använts för att ytterligare bidra till gott och hälsosamt inomhusklimat. Installation av vattneffektiva blandare minskar avsevärt vattenanvändningen med upp till 40%. Genom att i hög utsträckning behålla befintliga fasader, golvbjälklag och innerväggar har projektet aktivt arbetat med resurshushållning. Belysnings- och solskyddssystem har bytts ut vilket bidrar till förbättrad ljus- och dagsljusmiljö. Byggnadens centrala läge möjliggör kollektivt resande och cykel-tillgängligheten har förbättrats genom utökad cykelparkering.

Allt arbete som har genomförts har tillsammans bidragit till ett betydligt minskat klimatavtryck.



Hifab utreder övergödning av Södertäljesjöar

Nu ska övergödningen i Södertäljes sjöar stoppas. Detta som ett led i arbetet för att uppnå de nationella miljömålen: att Sveriges sjöar och vattendrag ska nå god status till 2027. Ett första steg är att undersöka statusen på Södertäljes sjöar – ett uppdrag som genomförts av Hifabs miljöavdelning.

2018 antog Södertälje kommun en vattenplan för att minska övergödningen i kommunens sjöar och vattendrag. Kommunen satsar själv en miljon kronor per år och har fått bidrag från bland annat Länsstyrelsen, Havs- och vattenmyndigheten och Naturvårdsverket.

Hifab ska undersöka näringsbelastningen i tre av kommunens sjöar. Det första steget är att utreda hur stor näringsbelastningen är av kväve och fosfor. Hifabs miljöavdelning har fått i uppdrag att undersöka sjöarna för att analysera belastningen i både vatten och sediment (material som har sjunkit ner på sjöbotten).

Under hösten 2020 har Hifabs miljöteam tagit prover för att bland annat kontrollera om övergödningen beror på interna eller externa orsaker. Hifabs arbete innefattar provtagning av vatten och sediment, sjömätning med ekolod samt laboratorieanalyser.

När alla prover är tagna sammanställa en rapport med åtgärdsförslag. Utifrån Hifabs rapport kommer kommunen ta fram en åtgärdsplan med målsättning om att nå god status på sjöarna senast 2027.

Utveckling av Dag Hammarskjöld-leden



Dag Hammarskjöldsleden är en av de större infarterna till centrala Göteborg. I dag är det en motorled, men planen är att den i framtiden ska bli en stadsgata med plats för bostäder, handel, kontor och service.

Fastighetskontoret i Göteborg vill omvandla den tättrafikerade motorleden till en boulevard med nya bostäder i anslutning och en ny spårvagnslinje som dras genom området. Därför har Fastighetskontoret tagit fram en genomförandeplan för stadsomvandling av Dag Hammarskjöldstaden.

På uppdrag av Göteborgs stad har Hifabs miljöavdelning utfört en kartläggning med hänsyn till risk för förorenad mark. Kartläggningen har innefattat de ca 90 fastigheter som ägs av kommunen inom det blivande planområdet. Historiska inventeringar ligger till grund för en bedömning av risk för förore-

ningar i mark på respektive fastighet kopplat till en kostnad för sanering. Kartläggningen ger kommunen ett bra underlag i detaljplaneringen för hur varje fastighet på ett hållbart sätt kan nyttjas avseende markanvändningen, exempelvis boende, skolor, kontor mm, beroende av vilken typ och omfattning av föroreningar som misstänks förekomma inom aktuell fastighet. Det ger även möjlighet för kommunen att effektivisera masshanteringen genom att kunna bedöma ungefärlig omfattning av schaktmassor som potentiellt kan återanvändas inom planområdet.



Kontor i Umeå certifieras enligt Miljöbyggnad Guld

Hifab är miljöbyggnadssamordnare när ett kontorshus utanför Umeå certifieras enligt Miljöbyggnad Guld. Byggnaden är ett av de första i Umeå att certifieras enligt guld-nivån.

Sedan januari 2020 har Hifab uppdraget som Miljöbyggnadssamordnare vid en om- och tillbyggnation av ett kontorshus strax utanför Umeå. Byggherre och fastighetsägare är det kommunala bolaget Dåva Deponi- och Avfallscenter. Kontorsbyggnaden ska certifieras enligt Miljöbyggnad Guld och det är Hifabs uppdrag att se till att kraven för certifieringen uppfylls under såväl projektering som produktion. Projekteringsarbetet är avslutat och projektet har erhållit en preliminär certifiering.

Under 2021 går projektet in i byggfas och Hifabs roll är då att kontrollera att kraven uppfylls även under byggnation så att den preliminära certifieringen kan verifieras om cirka två år. Än

så länge finns bara ett ytterligare objekt i Umeå som certifierats enligt Miljöbyggnad Guld så Hifab är mycket stolta över att få delta och stötta i detta projekt.

En certifiering innebär att byggnadens miljöegenskaper bedöms i sak av tredje part, oberoende av den egna projektorganisationen och förvaltningen. Det är ett sätt att kvalitetssäkra byggnaden och bedöma byggnadens miljöprestanda. Allt fler fastighetsägare väljer att miljöcertifiera sina byggnader och efterfrågan på miljöcertifiering ökar också bland hyresgäster och investerare.

Hållbar stadsutveckling i Bangladesh



I Bangladesh jobbar Hifab tillsammans med sin uppdragsgivare LGED med hållbar stadsutveckling i fyra större städer i landet, inklusive huvudstaden Dhaka.

Projektet, "City Region Economic Development Investment Program, Project II", är en del av ett större investeringsprogram som syftar till att utveckla dessa städer på ett hållbart sätt. Investeringar görs i infrastruktur som vägar, dräneringsanläggningar, vattenförsörjning och avfallshantering. Alla insatser planeras för att stötta ekonomisk tillväxt och samtidigt förse stadens invånare med hållbar infrastruktur och service.

Några konkreta resultat som vi är extra stolta över:

- En planeringsprocess som har fångat upp de lokala behoven och som har gett invånarna en stark röst. Lokala institutioner på kvartersnivå är involverade i att välja vilken typ av infrastruktur de vill ha, hur den ska projekteras och hur projekten ska genomföras. Det här har lett till ökad kunskap samt en känsla av inkludering och ägandeskap.

- Gatlyktor som drivs med solceller. Detta är ett resultat av att arbetande kvinnor uttryckt önskemål om belysning för att de ska kunna känna sig trygga när de rör sig mellan hemmen och sina jobb.
- Tydliggjorda ansvarsroller för olika typer av avfall från hushåll och industrier, inklusive medicinskt avfall från hälsokliniker. Det har lett till bättre avfallshantering och mindre belastning på miljön.
- Noggranna planer och projekt för dränering av varje kvarter i städerna, vilket är viktigt i ett land där översvämningar hör till vardagen. Projekten innefattar allt från översvämningsskydd till kontrollstrategier för avloppsvatten.

GRI-Index 2020

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. 3
102-3	Plats för organisationens huvudkontor	Sveavägen 167, 3tr, Box 19090, 104 32 Stockholm
102-4	Lokalisering/länder där organisationen är verksam	ÅR s. 42, not 16
102-5	Ägarförhållanden och juridisk form	ÅR s. 8-9
102-6	Organisationens verksamhetsområden och kunder	ÅR s. 10-13
102-7	Organisationens omfattning (antal anställda m m)	ÅR s. 5, 11, 33
102-8	Information om anställda, typ av anställning, kön m m	ÅR s. 33
102-9	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	Hifabs tjänster levereras i första hand av egna medarbetare, i andra hand anlitas underkonsulter. Hifab AB och Hifab DU Teknik har samarbetsavtal med 122 underkonsulter.
102-10	Betydande förändringar inom organisationen och dess leverantörskedja	Inga betydande förändringar
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	Försiktighetsprincipen är en del av Global Compact, vars principer Hifab tillämpar.
102-12	Externa initiativ och principer som organisationen har anslutit sig till	Hifab är undertecknande medlem i Global Compact sedan 2016.
102-13	Medlemskap i bransch- och intresseorganisationer, nationella och internationella	s. 6
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. 4
102-18	Lednings- och organisationsstruktur	ÅR s. 10
102-40	Förteckning över intressenter	s. 6
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Hifab AB omfattas av kollektivavtal
102-42	Identifiering och urval av intressenter	s. 6
102-43	Process för involvering av intressenter	s. 6
102-44	Väsentliga frågor som lyfts av intressenter	s. 6
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. 8
102-47	Förteckning över väsentliga hållbarhetsfrågor	s. 8
102-48	Korrigeringar av rapporterad information i tidigare årsredovisningar	Inga korrigeringar av tidigare rapporterad information har gjorts i 2020 års rapport.
102-49	Betydande förändring i rapportering jämfört med tidigare år	Inga betydande förändringar i rapportering jämfört med tidigare år har gjorts i 2020 års rapport.
102-50	Redovisningsperiod	2020-01-01 – 2020-12-31
102-51	Datum för tidigare lämnad rapport	April 2019
102-52	Redovisningscykel	Årlig
102-53	Kontaktperson för frågor kring hållbarhetsredovisningen	David Lindgren, Hållbarhetschef david.lindgren@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. 21
102-56	Extern verifiering av rapport	s. 22
103-1	Motivering till väsentliga hållbarhetsfrågor samt avgränsningar	s. 8
103-2	Beskrivning av hur organisationen hanterar sina väsentliga hållbarhetsfrågor	s. 10-14
103-3	Utvärdering av organisationens hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor	s.10-14

Revisorns yttrande



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 2020 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

**Hifab leder byggandet av
morgondagens
hållbara samhälle**

Hifab