

# Hållbarhetsrapport

## Barona

2022

Vi har upprättat en frivillig hållbarhetsrapport baserad på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Rapporten är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.



PURE ACT  
Change through action

# Introduktion

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

## **Affärsmodell/Om Barona**

Barona är en grupp bolag verksamma inom kompetensförsörjning som grundades år 1999. Vi hjälper kunder med rekrytering, bemanning, onboarding, kompetensutveckling och kulturbyggande. Vi erbjuder även outsourcing av kundservice och använder den senaste tekniken för att skapa effektiva och lönsamma partnerskap.

Barona ingår i en koncern som finns i 10 länder och omsätter över 450 Meur. I Sverige har vi kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Falun och Strömsund och levererar lösningar till företag och organisationer över hela landet. Vår verksamhet styrs av våra värden: mod, ansvar, frihet och samarbete.

Med fokus på digital kompetensförsörjning är vi på Barona specialister på att placera rätt kompetens på rätt plats inom en rad branscher; Kundservice, IT, Installation & Underhåll, HR, administration samt Finans. Genom smarta digitala verktyg och en anpassad process har vi digitaliserat rekrytering, onboarding och utbildning.

## **Ansvarsfördelning**

Inom Barona Sverige har vi under 2022 tillsatt en hållbarhetsgrupp med representanter från olika delar av verksamheten. Gruppens uppgift är att initiera och samordna hållbarhetsarbetet samt identifiera våra fokusområden framåt. I gruppen lyfter vi idéer och utmaningar som inhämtats från medarbetare och organisationen, men självklart även utifrån vad som sker i vår bransch och vårt samhälle.

Gruppen övergick sedan till en mindre styrgrupp vars uppgift blev att förädla insikter, dokumentation och framåtriktade aktiviteter för att ta fram en fysisk hållbarhetsrapport. Denna styrgrupp består för närvarande av CEO, HR Business Partner, Marketing Manager, Regional Manager och Development Manager. Rapporten förankras i ledningsgrupp som under framtagandet också medverkar i olika aktiviteter inom en del områden.

## Långsiktiga mål för ett mer hållbart Barona

År 2024 ska vi ha nivå 5,0 (skala 1-5) på frågan i medarbetarundersökningen om våra medarbetare ser Barona som en inkluderande arbetsplats. Under 2023 kommer vi att påbörja ett samarbete med Includer för att öka medvetenheten och för att säkerställa att våra arbetssätt stöder vårt framtida mål om jämställdhet och inkludering. (koppling till globala målet nr 5 och 10).

År 2024 ska Barona nå en eNPS på 55 (skala -100 till 100) och redan 2023 ska eNPS vara 40 eller över. eNPS står för "Employee Net Promoter Score" och mäter om våra anställda skulle rekommendera oss som arbetsgivare till en nära vän eller bekant. Ju närmare resultatet är 100 desto fler ambassadörer finns i vår organisation. eNPS mäts minst två gånger om året och följs upp i respektive grupp samt över gränserna. Vi planerar också att ha en workshop kring hur vi kan bli en mer attraktiv arbetsgivare. (koppling till globala målet nr 8)

Under år 2023 ska vi upprätta en uppförandekod för våra leverantörer och 100% av våra leverantörer ska ha signerat den senast 2026. (koppling till globala målet nr 12)

År 2023 ska vi ha minskat vårt klimatavtryck med 10 procent från föregående år (2022). (koppling till globala målet nr 12)

År 2025 ska vi ha skapat/köpt in minst 3 smarta teknologiska lösningar för medarbetare som bidrar till en effektivare arbetsplats och mer hållbara och nöjda medarbetare samtidigt som det är bättre för miljön. (koppling till globala målet nr 9)

År 2023 ska vi ha lanserat minst 3 smarta teknologiska lösningar för kunder (B2B & B2C) som ökar nöjdhet hos kund, kandidat eller medarbetare samtidigt som det bidrar till sänkt klimatavtryck. (koppling till globala målet nr 9)

För att nå våra mål som är kopplade till mål 9 planerar vi att sätta ihop en grupp medarbetare från olika avdelningar där det tas fram vilka olika typer av teknologiska lösningar vi ska satsa på och varför.

## Positiv och negativ påverkan

Positiv påverkan:

Vi på Barona hjälper människor och organisationer att växa genom att erbjuda våra tjänster inom bemanning, rekrytering och outsourcing. Det är centralt för oss att främja rättvis rekrytering och goda anställningsförhållanden då våra medarbetare är vår viktigaste resurs. Det gör att vi kan bidra med viktiga resurser och kompetens till våra kunder. I vår bransch med vårt stora nätverk har vi möjlighet att uppmuntra företag till ökat ansvarstagande, främst för de sociala aspekterna. Vi har noll tolerans mot diskriminering och strävar efter jämställdhet och anständiga arbetsvillkor för alla.

Negativ påverkan:

En utmaning i vår verksamhet är att det kan finnas perioder av hög arbetsbelastning för våra medarbetare, det kan leda till både psykisk och fysisk ohälsa. Det viktigt att vi fångar signaler på ohälsa i ett tidigt skede för att arbeta förebyggande. En annan utmaning för oss är att det ibland kan förväntas att vi deltar på plats hos kund eller att vi deltar på events som kräver vår fysiska närvaro som gör att vi behöver resa. Det kan resultera i att vi väljer mindre hållbara alternativ beroende på kostnader och tidsåtgång.

## **Risker och riskhantering**

Utifrån våra väsentlighetsområden har vi analyserat vilka risker som skulle kunna uppstå och hur vi förebygger eller hanterar dessa.

Kravet på hållbarhet ökar från såväl medarbetare och kunder. Om vi inte prioriterar detta så finns risken att vi får svårt att behålla och attrahera nya kunder och medarbetare. Vi prioriterar framförallt de sociala aspekterna hälsa, arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet.

Vår verksamhet bygger på att vi har engagerade, drivna och kunniga medarbetare. Om vi inte uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och därigenom inte lockar till oss duktiga medarbetare så riskerar vårt erbjudande att bli sämre vilket i sin tur riskerar att skada verksamheten som då kommer att gå sämre och tillväxten kan skadas. Vi förebygger risken genom att erbjuda attraktiva anställningsförhållanden, förmåner samt kompetensutveckling. Genom vårt arbete med mångfald och inkludering som påbörjas under 2023 ligger vi rätt i tid för att kunna bli en aktuell, konkurrenskraftig och attraktiv arbetsgivare. Det är också viktigt för oss att skapa en kultur som stödjer vårt kulturlöfte och våra värderingar som finns i hela Barona globalt, vi har människan i fokus och strävar efter att skapa den bästa

medarbetarupplevelsen för varje individ.

Vi främjar jämställdhet genom att årligen mäta och följa upp eventuella löneskillnader mellan könen genom lönekartläggning. Vi erbjuder flexibilitet i arbetet så gott det går för att göra det möjligt att kombinera karriär med familjeliv. Gällande ojämlikhet kopplat till andra diskrimineringsgrunder än kön behöver vi se över hur vi med hjälp av samarbetet med Includer kan öka mångfalden i vårt team.

I vår bransch arbetar vi med många olika kunder och leverantörer vilket gör att om vi inte ställer krav på dem finns risk att vi oavsiktligt främjar orättvisor, mutor och korruption. För att minska och förebygga risken har vi tydliga policys och vår code of conduct. Vi kan också upplysa och inspirera våra kunder och leverantörer om vikten av att arbeta med hållbarhet på ett strategiskt sätt.

## Väsentlighetsanalys

Att definiera väsentlighetsområden är steg ett i hållbarhetsarbetet. De skapar förutsättningar för ett effektivt hållbarhetsarbete som genererar största möjliga positiva förändring. Vi har tagit hänsyn till följande aspekter när vi valt ut vilka områden som ska vara vägledande i vårt hållbarhetsarbete.

Vårt kunderbjudande: Bemanning- och rekryteringsföretag som erbjuder outsourcing av kundservice

Vår bransch: Bemanning- och rekrytering och outsourcing

Vi är verksamma i följande länder: Sverige, Finland, Norge, Danmark, Estland, Spanien, Polen, Slovakien, Östeuropa och Filippinerna.

### **Vi har möjlighet att påverka FNs 17 globala mål i följande grad:**

Ingen fattigdom (mål 1): Inte alls

Ingen hunger (mål 2): Inte alls

God hälsa och välbefinnande (mål 3): Inte alls

God utbildning (mål 4): Inte alls

Jämställdhet (mål 5): I hög grad

Rent vatten och sanitet för alla (mål 6): Inte alls

Hållbar energi för alla (mål 7): Inte alls

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8): I hög grad

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9): I hög grad

Minskad ojämlikhet (mål 10): I hög grad

Hållbara städer och samhällen (mål 11): Inte alls

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12): I hög grad

Bekämpa klimatförändringarna (mål 13): Inte alls

Hav och marina resurser (mål 14): Inte alls

Ekosystem och biologisk mångfald (mål 15): Inte alls

Fredliga och inkluderande samhällen (mål 16): Inte alls

Genomförande och globalt partnerskap (mål 17): Inte alls

### Intressentanalys:

Intressenter	Dialoger	Prioriterade områden
Befintliga kunder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uppdrag</li><li>• Möte</li><li>• Undersökning</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurseffektivitet</li><li>• Motverka diskriminering</li><li>• Goda arbetsvillkor</li><li>• Regelefterlevnad</li><li>• Säker datahantering</li><li>• Innovation</li><li>• Teknisk utveckling</li></ul>
Potentiella kunder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Möte</li><li>• Upphandling</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurseffektivitet</li><li>• Motverka diskriminering</li><li>• Goda arbetsvillkor</li><li>• Regelefterlevnad</li><li>• Säker datahantering</li><li>• Innovation</li><li>• Teknisk utveckling</li></ul>
Befintliga medarbetare	<ul style="list-style-type: none"><li>• Möte</li><li>• Undersökning</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurseffektivitet</li><li>• Motverka diskriminering</li><li>• Goda arbetsvillkor</li><li>• Regelefterlevnad</li><li>• Ekonomisk tillväxt</li><li>• Teknisk utveckling</li></ul>
Potentiella medarbetare		<ul style="list-style-type: none"><li>• Resurseffektivitet</li><li>• Motverka diskriminering</li><li>• Goda arbetsvillkor</li><li>• Regelefterlevnad</li><li>• Transparens</li><li>• Ekonomisk tillväxt</li><li>• Teknisk utveckling</li></ul>

### Väsentlighetsområden:

Jämställdhet (mål 5) och Jämlikhet (mål 10)

*(Delmål 5.1, 5.5 och 10.2, 10,3)*

*Vår värdegrund bygger på principen om att alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i livet oberoende av kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder eller annan ställning. Vi är övertygade om att diversifierade sammansättningar av människor har bättre förutsättningar att skapa ett hållbart och livskraftigt företag än homogena grupper. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling.*

*En av våra absolut viktigaste uppgifter i branschen är att utmana oss själva och våra kunder så att vi tillsammans skapar en mer inkluderande arbetsmarknad med en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Genom att driva frågor kring jämställdhet i våra rekryteringsprocesser bidrar vi till ekonomisk och social jämlikhet vilket bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling.*

*Vi är en organisation i framkant som aktivt säkerställer deltagande för kvinnor i beslutsfattande- och ledarskapsroller. Vi är stolta över att ligga över det svenska genomsnittet av kvinnliga chefer och VD inom näringslivet, med en jämställdhetsfördelning på 78%.*

*Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (mål 8)*

*(Delmål 8.1, 8.5, 8.6, 8.8)*

*Målet med att arbeta med kompetensförsörjning är att hjälpa människor och organisationer att mötas, rätt person på rätt plats gör skillnad! Vi ser hur vi kan bidra till detta mål genom ekonomisk tillväxt och anständiga arbetsvillkor med hjälp av full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. Det är en självklarhet att värna om arbetstagarnas rättigheter genom att utveckla hållbara affärsmöjligheter och hjälpa personer till jobb. Till stöd har vi våra kollektivavtal. Arbetsmiljö är en central fråga i vårt hållbarhetsarbete. För oss är våra medarbetare vår viktigaste resurs och vi är måna om att alla ska känna sig trygga, motiverade, inkluderade och uppskattade. Vi är övertygade om att hållbarhet medför många affärsmässiga fördelar på långsikt. På kort sikt kan arbetet dock medföra kostnader som vi måste kunna prioritera för att bidra till den nödvändiga omställningen och därför är ekonomisk stabilitet en förutsättning.*

*Hållbar industri, innovationer och infrastruktur (mål 9)*

*(Delmål 9.1)*

*Innovation och teknologisk utveckling genomsyrar hela vår koncern och är nyckeln till att finna hållbara lösningar - för såväl ekonomiska som miljömässiga utmaningar.*

*Genom vårt fokus på teknik och innovation kan vi bidra till att skapa nya marknader, högre tillgänglighet och fler arbetstillfällen. Det i sin tur bidrar till en effektiv och jämlik resursanvändning och samarbete mellan flera sektorer, vilket får samhällen att växa.*

Hållbar konsumtion och produktion (mål 12)

*Inköp av varor och tjänster utgör en stor del av vår miljöpåverkan och vi anser att alla åtgärder som kan reducera vårt avtryck är betydelsefulla. Vårt mål är att främja hållbarhet i alla led. Vår målsättningen att handla av ansvarsfulla aktörer och försöker uppmuntra våra kunder att vidga sitt hållbarhetsarbete. Vi behöver öka våra medarbetares medvetenhet och som företag behöver vi ta vårt ansvar för att ställa om till att göra medvetna och hållbara val.*

## Arbetsmiljö

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Alternativa arbetsplatser**

Barona erbjuder, förutom flexibilitet med hybridarbete, alla medarbetare som arbetar på våra kontor i Sverige möjligheten att prova på att arbeta maximalt två veckor från andra kontor än det egna. Detta gäller samtliga kontor i Europa där Barona har Service Center kontor, dvs specifika kontor i Sverige, Finland, Polen och Spanien.

### **Arbetsmiljöpolicy**

Barona har en arbetsmiljöpolicy som är en del av en mer omfattande Arbetsmiljöhandbok. Policyn revideras och antas årligen av ledningsgruppen och är en viktig del i onboardingen av nyanställda som får ta del av den under introduktionen.

Arbetsmiljöpolicyen omfattar Baronas systematiska arbetsmiljöarbete. Detta innefattar bland annat hur vi arbetar för att uppfylla den arbetslagstiftning som vi omfattas av samt hur vi ska verka för en god fysisk såväl som psykisk arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

Minst årligen följer vi upp och dokumenterar vårt systematiska arbetsmiljöarbete såväl internt som med våra kunder.



## **Ergonomisk arbetsmiljö**

Vi har ambitionen att erbjuda samtliga medarbetare inom den interna administrationen och medarbetare inom våra Service Center ergonomiska arbetsplatser på våra fysiska kontor. Det innebär bland annat höj- och sänkbara skrivbord samt ergonomiska arbetsstolar. Vi följer årligen upp medarbetarnas uppfattning om den fysiska arbetsmiljön på just deras kontor.

För vår uthyrningsverksamhet ansvarar våra uppdragsgivare för den fysiska arbetsmiljön. Vi säkerhetsställer dock årligen, tillsammans med våra uppdragsgivare, att kontorsplatserna uppfyller våra krav för god arbetsmiljö.

Vid hemarbete erbjuds medarbetaren att låna hem utrustning som är lämplig för den specifika arbetsuppgiften.

## **Företagsaktiviteter**

Under 2022 anordnade Barona aktiviteter för samtliga medarbetare både på vår och vinter. Vi fokuserade på fysiska sammankomster då vi sett i medarbetarundersökningar att det fanns ett stort behov av att träffas mer efter pandemin. På flera kontor slog vi ihop samtliga medarbetargrupper, såväl administrativ personal, så som medarbetare på service center och de som arbetar hos våra kunder. Det var mycket uppskattade sammankomster och vi planerar att fortsätta i samma anda, samtidigt som vi ska ordna fler After Works och andra typer av frivilliga sammankomster som passar olika typer av intressen!

## **Förslagslåda**

Under våren 2023 lanseras Baronas "idéluncher". En gång i kvartalet bjuder ledningen in till en kreativ lunch på varje kontor som betalas av Barona, där medarbetarna upmanas diskutera idéer och förbättringsförslag som sedan formuleras och maillas in till ledningsgruppen för översyn och eventuellt beslut om genomförande. Utöver detta har vi digitala förslagslådor i Teams och på intranät.

## **Hjärtstartare**

Hjärtstartare finns placerade på våra kontor, väl synliga och med en instruktion om användning.

Fysiska och digitala utbildningar inom hjärt- och lungräddning erbjuds samtliga medarbetare.

## **HLR-utbildning**

Fysiska HLR-utbildningar anordnas per kontor och under 2022 har två utbildningstillfällen anordnats i Stockholm, Solna samt i Malmö. Samtliga medarbetare har bjudits in att delta. Under våren 2022 har även en digital (obligatorisk) brand- och HLR-utbildning distribuerats till samtliga medarbetare som ett komplement till den fysiska utbildningen.

## **Kollektivavtal**

Vi är anslutna till flera kollektivavtal.

- Almega kompetensföretagen (LO förbunden)
- Almega kompetensföretagen (Unionen tjänstemän)
- Almega (Call Center avtalet, Unionen)
- Installatörsföretagen (SEF)
- IF Metall

## **Medarbetarförmåner**

Vi erbjuder våra medarbetare förmåner för att främja både fysisk och mental hälsa. Medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag, företagshälsovård, terminalglasögon, frukt och kaffe på kontoren. Från 2022 har vi också möjlighet att erbjuda BlueCall till våra medarbetare. Med hjälp av BlueCall får medarbetare och ledare effektiva verktyg för att hantera vardagens alla utmaningar, både på jobbet och i privatlivet. Det förbättrar den psykiska hälsan på arbetsplatsen genom att erbjuda anonymt, lättillgängligt samtalsstöd direkt i appen. För våra medarbetare inom Service Center erbjuds även ett bonusprogram för ökad och bibehållen motivation i arbetsvardagen, kallat Guldfjäderpoäng. För uppnådda mål erhålls poäng som kan bytas mot valfri produkt. Lokala förmåner förekommer per ort och kontor.

## **Medarbetarsamtal**

Vi på Barona är stolta över vår organisation och våra kärnvärden. Våra värdeord är Frihet, Mod, Ansvar och Samarbete. Vi arbetar aktivt med värdegrundsarbete och är mycket måna om våra medarbetares välmående, oavsett om de arbetar i intern administration eller i ett kunduppdrag. Vi gör anonyma medarbetarundersökningar två gånger per år och har löpande individuella avstämningar och mer strukturerade medarbetarsamtal.

Barona har en tydlig rutin kring uppföljning mellan chef och medarbetare. Förutom löpande avstämningar hålls varje år ett strukturerat utvecklingssamtal där en

personlig kompetensutvecklingsplan fastställs och under våren hålls ett lönesamtal för att prata om den utveckling som varit. Vi är fokuserade på medarbetarnas upplevelse och trivsel och vi vet att det är avgörande för att upprätthålla kvalitetsnivåer i alla delar av bolaget.

## **Skydds rond**

Årligen genomförst en strukturerad och fysisk skydds rond på samtliga av våra kontor. Vi följer en checklista från Prevent som täcker in områden såsom belysning, ventilation, första hjälpen, brandskydd och personalutrymmen med mera. En ansvarig medarbetare per kontor utför skydds ronden i samråd med ansvarigt skyddsombud.

Checklistorna sparas och åtgärder tar plats om det framkommer att något saknar under skydds ronden.

## **Statistik för arbetsrelaterad ohälsa**

Under 2022 implementerade Barona tjänsten BlueCall. BlueCall förbättrar den psykiska hälsan på arbetsplatsen genom att erbjuda anonymt, lättillgängligt samtalsstöd direkt i en app. Med hjälp av BlueCall får medarbetare och ledare effektiva verktyg för att hantera vardagens alla utmaningar, både på jobbet och i privatlivet. Under perioden april till december använde 11 unika medarbetare 25 terapeutiska samtal i tjänsten.

## **Statistik för personalomsättning**

Sedan årsskiftet 2021/2022 mäter och följer vi personalomsättningen inom vår uthyrningsverksamhet samt för våra Service Centers. Generellt fluktuerar siffran mycket men detta ligger i linje med branschstandard. Majoriteten av våra anställda är anställda för uppdrag som löper 3-6 månader och därav får vi en hög omsättning av personal i perioder.

Personalomsättningen (antal slutade) för vår uthyrningsverksamhet under 2022 har i genomsnitt uppgått till 7% inom Barona Professionals AB och 12% inom Barona Teknik & Installation AB.

Personalomsättningen för våra Service Centers under 2022 har i uppgått till 6%.

## **Statistik för sjukfrånvaro**

Vi följer och mäter sjukfrånvaron i våra verksamheter på månadsbasis. Under 2022 uppgick den totala sjukfrånvaron 6,0%. Rensat från långtidssjukskrivningar uppgick korttidssjukfrånvaron till i genomsnitt 4,43%.

Vi följer även upp sjukfrånvaron på individnivå. Vi har rutiner för att fånga ohälsa i tidigt skede och fångar därför upp samtliga medarbetare som har tre eller fler sjuktillfällen under de senaste 6 månaderna. Vi genomför samtal och kopplar vid behov in företagshälsovård eller hänvisar till vår samarbetspartner BlueCall om samtalsterapi eller stressrelaterad ohälsa föreligger.

## **Undersökning av medarbetarnöjdhet**

För oss på Barona är det otroligt viktigt att inhämta feedback på oss som arbetsgivare. Därför genomför vi två till tre gånger per år anonyma medarbetarundersökningar där vi bland annat frågar våra medarbetare hur de upplever sin arbetsvardag, sin närmsta ledare, arbetsmiljön, kompetensutvecklingsmöjligheter och allmänt välbefinnande och motivation i arbetsvardagen. Undersökningarna delas upp mellan våra affärsområden intern administration, Service Center och uthyrningsverksamhet.

Varje undersökning resulterar i flera kategorier och drivkrafter och vi följer upp samtliga. Ett extra fokus läggs däremot på att varje gång följa upp vår eNPS (Employer Net Promoter Score), hälsa & välbefinnande samt intern kommunikation. eNPS mäts på en skala 0-10 och ger ett resultat mellan -100 och 100, där närmare 100 innebär fler ambassadörer.

Totalt resultat från våra senast genomförda medarbetarundersökningar visar en eNPS för hela bolaget på: 13

Barona intern administration: eNPS 73

Barona uthyrningsverksamhet: eNPS 33

Barona Service Center: eNPS -16

## **Avfall**

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Digitala processer**

Under senaste åren har våra processer utvecklats och vi har arbetat med att digitalisera våra interna system och flöden. Barona finns idag på 6 orter i Sverige samt att vi har flertalet medarbetare utspridda runt om i landet. Det har gjort att vi behöver ha digitala processer för att våra medarbetare ska känna sig inkluderade och kunna utföra sitt arbete på ett bra sätt.

Ekonomi skickar alla våra fakturor digitalt till våra kunder och leverantörsfakturor samlas in digitalt i den mån det går. All lönerapportering är digital och våra lönespecifikationer skickas via My Payslip. Vår rekrytering är näst in till helt digital. Vi publicerar jobbbannonser endast i digitala kanaler och all administration kopplat till rekryteringen sker digitalt. Intervjuerna med kandidaterna hålls i första hand via team eller telefon, det är endast ett fåtal intervjuer som sker fysiskt. Vår Marknadsavdelning jobbar till största del med digital marknadsföring främst via LinkedIn, Instagram, Facebook mm. Det är viktigt med en bra start på ett nytt arbete, vi har därför digitaliserat vår onboardingprocess. Vi har en tydlig plan med digitala utbildningar och teamsmöten där vår nya kollega får träffa många nyckelpersoner i vår organisationen.

Nya processer ska i första hand vara digitala.

### **Undvik pappersutskrifter**

Vi har en låg pappersförbrukning. Genom digitalisering av våra arbetsprocesser har vi sett en markant minskning av pappersutskrifter på våra kontor. Vi uppmuntrar till att skriva ut dubbelsidigt i situationer som kräver fysiska papperskopior.

### **Återvinn elektronik**

Vi återanvänder elektronik så länge vi kan och när en produkt är uttjänt ser vi till att den återvinns korrekt. Vi använder oss av säkra och hållbara avvecklingsmetoder. Om möjligt anlitar vi aktörer som återanvänder vår elektronik. Kvaliteten utvärderas och vår data raderas, därefter säljs enheterna vidare eller återvinns. Efter hantering får vi rapport samt miljöcertifikat med CO2-avtryck. Trasig elektronik lämnas till återvinningscentral.

Planerade aktiviteter:

### **Avfallssortering**

Under kommande verksamhetsår har vi som mål att förbättra våra möjligheter att sortera avfall på våra kontor.

Falun: Batterier, Brännbart, Färgat/ofärgat glas, Lampor, Metall, Returpant, Plast, Sekretesspapper, Toners och Wellpapp/kartong.

Strömsund: Batterier, Brännbart, Lampor, Matavfall, Papper, Plast Returpant, Sekretesspapper och wellpapp/kartong

Piteå: Batterier, Brännbart, Glas, Matavfall, Papper, Plast, Returpant och Wellpapp/kartong.

Malmö: Batterier, Brännbart, Färgat glas, Ofärgat glas, Metall, Papper, Returpant, Plast

Göteborg: Batterier, Brännbart, Färgat/ofärgat glas, Lampor, Metall, Papper, Returpant, Plast, Toners Wellpapp/kartong.

Solna: Batterier, Brännbart, Lampor, Papper, Returpant, Sekretesspapper och Wellpapp/kartong.

## Energi & vatten

Planerade aktiviteter:

### **Hållbar elleverantör**

På våra miljöcertifierade kontor i Solna och Malmö har vi hållbara elavtal. I Solna får vi el genom enbart solenergi. På övriga kontor i Sverige behöver vi se över våra elavtal och eventuellt byta till ett mer hållbart alternativ, här behöver vi ta hjälp av fastighetsägaren.

### **Hållbar lagring av data**

Under 2022 har vi migrerat verksamhetens data till molntjänster. Det innebär att vi nu inte har några egna servrar med lagring på våra kontor. Vi använder oss av olika molntjänster och en del av dessa ligger i serverhallar som drivs av 100 procent förnyelsebar energi t.ex. Azure services. En del av vår data lagras i Amazon AWS (Stockholm) som 2021 drevs av 95% förnyelsebar energi, Amazon utger sig för att ha ett aktivt hållbarhetsarbete med ett mål att 100% ska drivas av förnyelsebar energi. Vi uppmuntrar våra leverantörer att lagra vår verksamhets data

i serverhallar med endast förnyelsebar energi.

## Inköp & inhyrning

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Hållbar teknisk utrustning**

I första hand ska vi se över möjligheten att reparera eller på annat sätt återanvända befintlig utrustning, i stället för att byta ut/köpa annan. Inköparen ska också göra en avvägning kring hur vida ny utrustning kontra befintlig kan leda till mindre energianvändning.

Vid inköp av teknisk utrustning (datorer, telefoner, surfplattor, bildskärmar, projektorer, skrivare, headsets mm.) Ska Baronas inköpare i första hand välja TCO-certifierade produkter i så lång utsträckning detta är möjligt.

### **Inköpspolicy**

Vi har upprättat en inköpspolicy som har antagits av ledningsgruppen.

Inköpspolicyn anger vad vi prioriterar för inköp av varor och tjänster. Vi strävar efter att så långt som möjligt välja produkter som är bäst för miljön och människan och har önskan att leverantörerna själva har ett internt hållbarhetsarbete.

Policyn ska tillämpas vid samtliga inköp på Barona t.ex. IT-produkter, kontorsmaterial, livsmedel. Policyn ska också underlätta vid inköp för berörd medarbetare.

## Jämställdhet & mångfald

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Föräldravänlig arbetsplats**

Vi eftersträvar att vara en så föräldravänlig arbetsplats som möjligt. Vi vill att våra medarbetare ska känna att livspusslet går ihop. I största möjliga mån lägger vi därför inte interna möten innan kl 9:00 eller efter kl 16:00 för att möjliggöra lämning och hämtning. För vår interna administrativa personalstyrka råder en flexibilitet i arbetstider medan det för vår Service Center- och konsultverksamhet är mer fasta tider. Detta samt förväntningar på tillgänglighet regleras i vår policy för digital

kommunikation, e-post och tillgänglighet.

Konferenser hålls i regel på ordinarie arbetstid och sociala aktiviteter efter arbetstid såsom AW's är alltid på frivillig basis.

## **Jämställdhetspolicy**

Jämställdhet och jämlikhet handlar om alla människors lika värde oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning och ålder. Baronas jämställdhetspolicy har vi tydliga mål vad gäller arbetsvillkor, föräldraskap, trakasserier, rekrytering och löner vilket ligger i linje med relevant lagstiftning och främjar lika rättigheter för alla. Syftet med jämställdhetspolicyen är att tydliggöra, analysera och utveckla Baronas principer och arbeta för att bli en ännu bättre arbetsgivare.

Vår jämställdhetspolicy innefattar Baronas övergripande målsättning som är att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all vår verksamhet. Det gäller för alla arbetsplatser och funktioner i organisationen. Arbetsvillkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska inte vara beroende av kön eller ursprung. En jämställd arbetsplats är attraktiv för såväl anställda som kunder. En specifik och mycket viktig åtgärd kopplat till vårt jämställdhetsarbete är implementeringen av Baronas Mångfalds- och inkluderingsprogram som rullas ut som en utbildning i organisationen. Baronas jämställdhetspolicy revideras och antas årligen av ledningsgruppen och är en del av onboarding av nya medarbetare.

## **Lönekartläggning**

Medarbetarnas löner ska endast vara relaterade till prestation, arbetsuppgifter, ansvarsområden och liknande kriterier. Osakliga lönekriterier eller löneskillnader mellan kvinnor och män får inte förekomma. Som en del i vår jämställdhetspolicy genomför vi årligen sedan 2021 lönekartläggningar för att upptäcka omotiverade skillnader. Om så ändå skulle visa sig vara fallet, ska lönerna justeras i efterföljande lönerevision. Alla medarbetare ska känna till vilka lönekriterier och riktlinjer som gäller vid lönesättningen på Barona och alla medarbetare ska erbjudas lönesamtal inför lönerevisioner.

## **Policy vid kränkande särbehandling**



Barona accepterar inga former av kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Ingen ska känna sig mobbad eller trakasserad av någon annan på arbetsplatsen.

Vi har en omfattande policy mot kränkande särbehandling som reglerar ansvarsfördelning och åtgärder vid upptäckande av kränkningar eller liknande. Alla anställda har ett ansvar att företagets policy mot kränkande särbehandling följs. För tillsyn av att policyn följs ansvarar alla med personalansvar. Policy är antagen av ledningsgruppen och den revideras årligen.

## **Rättvis rekrytering**

Baronas mål är att vara en attraktiv arbetsgivare både när det gäller rekrytering av ny personal samt för att lyckas behålla och motivera befintlig personal. För att uppnå målet har vi tagit fram en rekryteringspolicy som klargör Baronas syn på olika frågor i samband med rekrytering av nya medarbetare. Policyn fungera också som stöd och vägledning för dem som kommer i kontakt med rekryteringsprocessen vid Barona.

Barona utgår från grundsynen att alla människor har lika värde och ska ha rättvisa förhållanden mellan individer och grupper. Hos oss ska ingen diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, ålder, religion, fysiskt eller psykiskt funktionshinder, kön eller sexuell läggning. All rekrytering vid Barona sker med utgångspunkt från dessa värderingar och därför är det fullt möjligt att söka samtliga av våra tjänster utan att ange kön eller ålder. Vidare arbetar vi kompetensbaserat vilket ökar möjligheten till en än mer rättvis bedömning längst rekryteringsprocessens gång.

Planerade aktiviteter:

### **Mentorskap**

Vi ser gärna att våra medarbetare viger viss del av sin arbetstid till att agera mentorer och på så sätt främjar att fler kommer ut i arbete. Vår interna administrativa organisation består av ett gäng specialister inom bland annat rekrytering, marknad, HR och finans och dessa kunskaper vill vi dela med oss av. Vi planerar därför att se över olika mentorsprogram och hitta samarbeten där vi kan stötta upp. Detta är starkt kopplat och förenligt med vår affärsverksamhet inom bemanning och rekrytering.

Samarbetet och mentorskapet är minst lika mycket ett mentorskap för oss som för adepterna. Det vidgar våra vyer och ger oss de färdigheter vi behöver för att identifiera och aktivt jobba med de problem som finns inom vår bransch.

## **Mångfald och inkluderingsutbildning**

Vi vill att alla medarbetare ska ha förebilder på alla nivåer, i olika åldrar och bakgrunder i bolaget. Vi tillåter inga former av diskriminering utan alla människor har ett lika värde och ska behandlas jämlikt utifrån sina individuella förutsättningar. Våra fokusområden kommer de närmaste åren att vara mångfald och inkludering. Vi som bolag och branschen vi verkar i är ganska homogen och inte speciellt diversifierad exempelvis gällande kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund och funktionsvariation. Därför behöver vi på Barona, tillsammans med våra branschkollegor, på olika sätt belysa dessa frågor. Mångfald gör oss mer innovativa och kreativa, och dessutom blir arbetsmiljön bevisat bättre av mångfald.

Genom att vi medvetet och aktivt arbetar med mångfaldsarbete ökar organisationens trovärdighet i relation till våra kunder, kommande medarbetare samt vår omvärld. Att ha medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå och attrahera olika målgrupper och deras olika behov.

Under 2023 genomgår hela vår koncern inklusive alla i bolag i Sverige en obligatorisk utbildning kring mångfald och inkludering. I början av 2023 kommer vi påbörja ett lokalt arbete tillsammans med vår nya partner Includes. Includes gör en nulägesanalys och genom att samla in data från bland annat medarbetarundersökningen och en work shop med Sveriges ledningsgrupp. Efter nulägesanalysen, vision och mål tas en strategi och en handlingsplan fram som leder vårt arbete framåt.

## **Mångfaldspolicy**

Vi eftersträvar en bredd kopplat till diskrimineringsgrunderna i styrelsens såväl som ledningsgruppens sammansättning. Kompetens är den främsta aspekten som beaktas i sammansättningen av styrelsen och ledningsgrupper men vi eftersträvar också en bredd kopplat till kön och tidigare erfarenheter.

# Leverantörs- & produktionskedjan

Planerade aktiviteter:

## **Uppförandekod**

Vi har en Code of Conduct som används när vi ska bli leverantör men vi bör upprätta en som vi skickar med till företag som ska bli leverantör till oss. Vi kan börja ställa frågan till våra befintliga leverantörer om hur de arbetar med hållbarhet och vid omförhandling av avtal be dem skriva under vår uppförandekod. För nya leverantörer kan vi bifoga uppförandekoden direkt med avtalet.

## Samhälle

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Antikorrupsionsplan**

Integritet är viktigt för oss och det gör att vi inte engagerar oss i mutor eller utpressning i någon form. Detta gäller även att erbjuda, lova, göra eller ta emot olämpliga betalningar av något slag för att få en affärsfördel eller andra olämpliga fördelar. Erbjudna eller göra olagliga betalningar till någon part är förbjudet under alla omständigheter. Om gåvor eller annan gästfrihet erbjuds måste de vara lämpliga och tillåtet enligt lokal lagstiftning och verksamhetens policy.

Våra principer och riktlinjer för upphandling bygger på god bolagsstyrning och allmänna principer mot mutor. Vi behandlar alla leverantörer lika under anbudsförloppet och samarbete. Vi har inte i leverantörssamarbete som kan äventyra vår neutralitet gentemot leverantörer eller deras företrädare.

### **Främja hållbarhet hos våra kunder**

Vi har möjlighet att främja ett hållbart näringsliv genom att inspirera och hjälpa våra kunder samt genom att samarbeta inom branschen med utmaningar inom hållbarhet. Våra kunder kan vi framförallt stötta inom jämlikhet genom rättvis rekrytering. Vi har tagit kontakt med jämlikhetsexperten Includer för att genomlysna vår egen verksamhet och lära oss mer på områden för att därefter se över hur vi kan stötta våra kunder ytterligare.

Vi kan även stötta våra kunder genom att informera och utbilda våra kundservice-

medarbetare om våra kunders hållbarhetsarbete. På sikt är tanken att vi ska ställa frågan till kunderna om och vad de vill att vi ska kunna förmedla om deras hållbarhetsarbete till deras kunder. Vår tanke är även att allt material som vi skickar till våra kunder (offerter, presentationer och avtal) ska innehålla information om vårt hållbarhetsarbete.

Inom branschen har vi också möjlighet att påverka hållbarhetsfrågor och gemensamma utmaningar. Idag är vi aktiva inom vår branschorganisation Kontakta där vi deltar i arbetet att ta fram etiska regler för hur kundservice ska skötas.

Planerade aktiviteter:

### **Rädda liv på arbetstid - Ge blod**

Rädda liv på arbetstid - det går åt en påse blod i minuten dygnet runt, året runt. Utan blod kan den sjukvård vi ofta tar för given inte bedrivas. Blod behövs vid behandling av cancer, kroniska sjukdomar, vid operationer, förlossningar och olyckor.

Som arbetsgivare kan vi uppmuntra våra medarbetare att ge blod på arbetstid och då också rädda liv på arbetstid.

Detta är något som vi kommer att starta upp under Q2 2023.

### **Visselblåsning**

Lagkrav träder i kraft december 2023. Ett gemensamt arbete inom koncernen pågår för att ta fram verktyg, process och rutiner för att få detta på plats under året.

## Utsläpp & transport

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Digital säljprocess**

För att undvika antalet resor i tjänst. Som ett resultat av pandemin har vi successivt övergått till en i högre grad digital säljprocess, en förändring vi avser att fortsätta med. Även om vi fortfarande har behov av att emellanåt träffa våra kunder/potentiella kunder på plats, har vi dock som ambition att bedriva majoriteten av våra säljaktiviteter via digitala kanaler.

## **Klimatberäkning**

Vi har beräknat vårt klimatavtryck med hjälp av ClimateHeros klimatkalkylator som tar hänsyn till vårt kontor, våra resor och inköp. Kalkylatorn bygger på GHG-protokollet och är anpassad för små och medelstora tjänsteföretag. Vårt avtryck för år 2022 var totalt 173,68 CO<sub>2</sub>e, vilket ger ett avtryck per medarbetare på 1,3 ton koldioxidekvivalenter.

## **Resepolicy**

Vi har en rese- och konferenspolicy. Alla policys finns på intranät och i vår interna kanal. Vi möjliggör klimatsmart resande till och från jobbet för våra medarbetare. (Cykelparkering, dusch- och ombytesmöjligheter, lokaler/kontor i anslutning till lokala färdmedel).

Policyn innefattar bland annat denna förteckning:

Tjänsteresor ska vidtas efter en restriktiv behovsprövning med en helhetssyn både beträffande kostnader och arbetstid. En helhetssyn gäller vid tjänsteresor där både kostnads- och arbetstidsaspekt ska beaktas.

Den totala resekostnaden ska hållas nere och hänsyn ska tas till miljö.

Utgångspunkten är att resenären företrädesvis använder bolag som har kollektivavtal och arbetar aktivt med miljöfrågor. Lokaltrafik ska användas istället för taxi så långt det är lämpligt. När taxi används bör det vara miljötaxi. Användande av videokonferens eller telefonmöte ska övervägas innan bokning av resa.

## **Övrig hållbarhet**

Klara aktiviteter och befintliga rutiner:

### **Miljöpolicy**

Vi har en miljöpolicy som antogs av ledningen under 2022. Policyn ska årligen revideras och återfinns i Teams och på intranät. Syftet med policyn är att säkerställa att vi efterlever tillämpliga miljöregler, lagar och förordningar. Policyn visar på hur vi omsätter den i praktiken, exempel på detta är att vi engagerar våra medarbetare, ställer krav på partners/leverantörer/kunder, minskar förbrukning av papper, så långt som möjligt återvinner på ett miljömässigt sätt och minskar användandet av engångsartiklar, släcker belysning på kontoret när ingen är på plats, använder digitala kanaler.

Planerade aktiviteter:

### **Hållbarhetsutbildning**

Vi planerar att ta fram en digital hållbarhetsutbildning för alla våra medarbetare. Utbildningen ska dels vara en grundkurs i ämnet men även inkludera information om Baronas hållbarhetsarbete så att våra medarbetare kan vara goda ambassadörer för vårt varumärke. Det är viktigt att vi även får med våra utyrda konsulter på utbildningen.