

Barona

# Hållbarhetsrapport

2024

## Introduktion

### **Affärsmodell**

Barona är en grupp bolag verksamma inom kompetensförsörjning som grundades år 1999. Vi hjälper kunder med rekrytering, bemanning och outsourcing.

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

Barona är specialister på att placera rätt kompetens på rätt plats inom en rad branscher; Kundservice, IT, Installation & Underhåll och kontorsnära tjänster. Genom smarta digitala verktyg och en anpassad process har vi digitaliserat rekrytering, onboarding och utbildning.

### **Styrning**

Inom Barona Sverige har vi under 2024 fortsatt arbeta med hållbarhet inom flera delar av verksamheten. Det finns en Hållbarhetsgrupp vars 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 ansvarar för att årligen ta fram Barona Sveriges Hållbarhetsrapport vilken föränkras i Ledningsgruppen innan publicering.

Barona Sverige är en del av en större koncern (Bravedo Oy). En koncerngemensam rapport som täcker kraven inom Corporate Sustainability Reporting Directive kommer att publiceras våren 2025 och vi hänvisar till denna rapport för mer detaljerad information.

### **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 och med vårt stora nätverk har vi möjlighet att uppmuntra företag till ökat ansvarstagande, främst för de sociala aspekterna. Vi har nolltolerans 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 är viktigt att vi fångar upp 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 event 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 med lägre tillväxt. Vi förebygger risken genom att erbjuda attraktiva anställningsförhållanden, förmåner samt kompetensutveckling. Genom vårt arbete med mångfald och inkludering ligger vi rätt i tiden 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. Under 2024 inrättade vi en ny förmån där vi på tre av våra kontor nu erbjuder gratis mensskydd till våra anställda. En förmån som främjar jämlikhet mellan könen.

I vår bransch arbetar vi med många olika kunder och leverantörer vilket gör att om vi inte ställer krav på dem finns risken att vi oavsiktligt främjar orättvisor, mutor och korrruption. För att minska och förebygga risken har vi tydliga policys och en 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>• Möten</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>• Möten</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>• Möten</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>• Rekrytering</li> <li>• Digitala kanaler</li> </ul>          | <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 76%.

## **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 målsättning är att handla av ansvarsfulla aktörer och att försöka 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.

## Långsiktiga mål

### **År 2025 ska vi ha nivå 5,0 (skala 1-5) på frågan i medarbetarundersökningen som berör mångfald, jämlikhet och inkludering.**

Vi mäter löpande uppfattningen om mångfald, inkludering och jämlikhet på våra arbetsplatser. Under 2024 skattade medarbetarna denna KPI till 4,5 på en 5-gradig skala. Vi ämnar få högre resultat framåt.  
(koppling till globala målet nr 5 och 10).

### **År 2025 ska Barona bibehålla eNPS om +35 (skala -100 till 100).**

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 två gånger om året och följs upp i respektive grupp samt på en övergripande Sverige-nivå. Vi är mycket stolta och ödmjuka inför vårt senast skattade eNPS (+35,5) och sätter därför mål om att bibehålla det fina resultatet. (Koppling till globala målet nr 8)

**År 2026 ska Barona ha lanserat minst en smart teknologisk lösning som ökar nöjdhet hos kunder och samtidigt bidrar till sänkt klimatavtryck.**

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.

**År 2026 ska vi ha skapat/köpt in minst en smart teknologisk lösning för medarbetare som bidrar till en effektivare arbetsplats, mer hållbara och nöjdare medarbetare samtidigt som det är bättre för miljön. (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.

**År 2025 ska vi ha ett klimatavtryck på 1,0 CO2 per medarbetare. (koppling till globala målet nr 12)**

År 2024 har vi minskat vårt klimatavtryck med 0,2% jämfört med 2023. Det är ingen stor minskning men vi väntar oss kunna bidra mer till sänkt klimatavtryck kommande år då vi ska byta kontor i Strömsund. Detta nya kontor kommer att vara bättre anpassat efter antal medarbetare vilket kommer att generera mindre energianvändning. Genom att fortsätta göra hållbara resval, anpassa våra kontor och se över vår konsumtion så tror vi att vi kan nå 1,0 CO2 per medarbetare under 2025.

**År 2026 ska våra största leverantörer signerat vår uppförandekod. (koppling till globala målet nr 12)**

Vi har en uppförandekod som ska säkerställa att våra leverantörer följer lagar och förordningar samt motverkar mutor och korruption. Vi kommer att starta med våra största leverantörer.

## Våra aktiviteter

### Klimatförändringar & energi

#### **Datalagring**

Verksamheten har inga egna servrar utan all data finns i molntjänster. 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 sin verksamhets data i serverhallar med endast förnyelsebar energi.

### **Digital säljprocess**

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.

### **Energieffektivitet**

Vi arbetar aktivt med energieffektiviserande åtgärder såsom LED-lampor, rörelsesensorer, rutiner för att stänga av elektronisk utrustning mm. Mycket av styrningen av belysning är automatiserad på våra kontor.

### **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.

### **Tjänstebilar**

Vi har 5-6 tjänstebilar men inget krav på vilken typ av bil det ska vara.

Ett arbete om att ta fram en policy för vilka hållbarhetskrav en tjänstebil måste uppfylla initieras under nästkommande år.

### **Digitala möten**

Samtliga möten innehåller en digital länk för att alla ska ha möjlighet att delta. Vi använder oss ofta av digitala mötesalternativ vid möten mellan kontoren eller om någon medarbetare arbetar på distans. Vi förespråkar att alla deltagare använder kameran vilket ger mötet en bättre dynamik och vi får ett bättre samspel.

## **Resursanvändning & cirkulär ekonomi**

### **Undvik pappersutskrifter**

Vi har låg pappersförbrukning.

### **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 sju 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.

Ekonomiavdelningen 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 digitala brevlådan i Kivra. Vår rekrytering är näst intill helt digital. Vi publicerar jobbbannonser endast i digitala kanaler och all administration kopplat till rekryteringen sker digitalt. Intervjuer med kandidaterna hålls i första hand digitalt 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 teammöten där vår nya kollega får träffa många nyckelpersoner i vår organisation.

Nya processer ska i största möjliga mån vara digitala.

### **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 huruvida 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.

### **Avfallssortering**

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

Idagsläget ser sorteringsordningen ut enligt följande per 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, Matavfall, Lampor, Papper, Returpant, Sekretesspapper och

Wellpapp/kartong.

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

## Arbetare inom företaget

### **Kollektivavtal**

Vi är anslutna till flera kollektivavtal.

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

### **Förmåner**

Vi erbjuder våra medarbetare förmåner för att främja både fysisk och mental hälsa.

Medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag, företagshälsovård, terminalglasögon, frukt och kaffe på kontoren. Sedan 2024 erbjuds gratis mensskydd på tre av våra kontor.

En gemensam förmån för samtliga anställda är att vi erbjuder samtalsstöd och coaching via BlueCall. 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 initiativ såsom till exempel "Ge blod på arbetstid" förekommer på några av våra verksamma orter.

### **Distansarbete**

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.

### **Ergonomi**

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.

### **Teambuilding**

Barona anordnar årliga sammankomster för samtliga medarbetare i form av sommar- och julfest. Utöver dessa anordnas ett flertal aktiviteter per år på våra kontor som After Works och andra typer av frivilliga sammankomster som passar olika intressen. Beroende på kontor deltar vid de flesta tillfällen olika medarbetargrupper, såväl administrativ personal, så som medarbetare på service center. Aktiviteter anordnas även teamvis. I planeringen involveras representanter för våra olika medarbetargrupper. Sammankomsterna är mycket uppskattade och vi planerar att fortsätta i samma anda.

### **Medarbetarundersökningar**

För oss på Barona är det otroligt viktigt att inhämta feedback på oss som arbetsgivare. Därför genomför vi två 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.

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 vår senast genomförda medarbetarundersökning visar en eNPS för hela bolaget på 35,5.

### **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 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 genomförs 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 görs om det framkommer att något saknar eller behöver förbättras under skydds ronden.

### **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.

### **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.

### **Löne kartläggning**

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 lönekartläggningar för att upptäcka omotiverade skillnader. Om så ändå skulle visa sig vara fallet, ska lönerna justeras senast 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.

### **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 av barn. 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 mobiltelefoni, digital kommunikation, e-post och tillgänglighet.

Konferenser hålls i regel på ordinarie arbetstid och sociala aktiviteter efter arbetstid såsom after works är alltid på frivillig basis.

### **Förslagslåda**

Vi har digitala förslagslådor i Teams och på intranät, tillgängligt för medarbetarna att ge förslag till förbättringar.

### **Avtackning**

På Barona har vi tagit fram en gåvopolicy som gäller alla bolag och som inkluderar tydliga riktlinjer för avtackning och uppvaktning vid olika typer av högtidsdagar. Det gör det enkelt för ansvarig chef som har tydliga riktlinjer att förhålla sig till och skapar också en rättvis och jämställd behandling av medarbetare i dessa fall.

### **HLR-utbildning**

Fysiska HLR-utbildningar anordnas regelbundet på varje kontor. Samtliga medarbetare bjuds in att delta. Vi har även en digital (obligatorisk) brand- och HLR-utbildning som distribuerats till samtliga medarbetare som ett komplement till den fysiska utbildningen.

### **Samhällspåverkan**

#### **Positiv påverkan på samhället**

Istället för julklappar skänker vi till pengar till välgörande ändamål.

### **Konsumenter & slutanvändare**

## **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 i samarbete med jämlikhetsexperten Includer genomlyst vår egen verksamhet för att 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 kundservicemedarbetare 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 deltagit i arbetet att ta fram etiska regler för hur kundservice ska skötas.

## **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 uppmuntrar vi våra medarbetare att, på de orter där det är möjligt, ge blod på arbetstid.

## **Affärsmässigt uppförande**

### **Utbildning - Hållbarhet**

Inom Barona Sverige genomförs en digital hållbarhetsutbildning för alla våra medarbetare årligen. Utbildningen innehåller grundläggande information om vad hållbarhet innebär, FN:s globala mål, hur Barona Sverige jobbar med detta och hur varje individ kan påverka vår planet i vardagen.

### **Resepolicy**

Vi har en rese- och konferenspolicy. Alla policies 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.

### **Inköspolicy**

Vi har en inköspolicy som 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.

### **Uppförandekod**

Vi har en Code of Conduct som används när vi ska bli leverantör och vi har upprättat en som är tänkt att skicka till företag som ska bli leverantör till oss. Vi kommer att 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 kommer vi att bifoga uppförandekoden direkt med avtalet.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **Miljöpolicy**

Vi har en miljöpolicy som årligen antas av ledningen och återfinns för alla medarbetare att hitta i Teams eller på intranätet. 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 och använder digitala kanaler.

### **Utbildning - Jämställdhet och mångfald**

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 de senaste åren har ledningsgruppen fokuserat på att lära sig mer om fördelarna med en ökad mångfald i organisationen. Vi har även aktivt arbetat med inkluderande ledarskap och haft workshop tillsammans med våra interna ledare inom samma ämnen. Alla nyanställda inom den interna organisationen tar del av en digital utbildning inom Mångfald & inkludering.

### **Motverka mutor och korruption**

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 anbudsförfaranden och samarbete. Vi har inte i leverantörssamarbete som kan äventyra vår neutralitet gentemot leverantörer eller deras företrädare.

### **Visselblåsarfunktion**

I samband med att lagkrav om en Visselblåsarfunktion trädde ikraft december 2023 har Barona implementerat ett visselblåsarsystem. Systemet finns nåbart för samtliga anställda och säkerhetsställer en fungerande rutin och skydd för visselblåsare.

### **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.

# Resultatindikatorer

## Arbetsrelaterad ohälsa

| År   | Antal medarbetare som använde BlueCall | Antal samtal |
|------|--|--------------|
| 2022 | 11                                     | 25           |
| 2023 | 29                                     | 27           |
| 2024 | 33                                     | 47           |

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.

Tjänsten används och uppskattas av våra medarbetare och vi kommer fortsätta att använda och uppmuntra till användning av BlueCall.

## Sjukfrånvaro

| Sjukfrånvaro, %    | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------|------|------|------|
| Total sjukfrånvaro | 6,0  | 6,45 | 6,5  |

Vi följer och mäter sjukfrånvaron i våra verksamheter på månadsbasis. 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.

## ENPS

| eNPS           | 2022 | 2023 | 2024 |
|----------------|------|------|------|
| Barona Sverige | 13   | 17   | 35,5 |

För oss på Barona är det otroligt viktigt att inhämta feedback på oss som arbetsgivare. Därför genomför vi två 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.

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.

## Klimatavtryck (energi, resor och konsumtion)

| År   | Ton CO2e per medarbetare | Totalt antal ton CO2e |
|------|--------------------------|-----------------------|
| 2022 | 1,3                      | 173,68                |
| 2023 | 1,1                      | 162,56                |
| 2024 | 1,1                      | 158,50                |

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 2024 var totalt 158,5 CO2e, vilket ger ett avtryck per medarbetare på 1,1 ton koldioxidekvivalenter. Det innebär att vi sänkt vårt avtryck med 0,2% från 2023.

## Kompletterande policys & styrdokument

- Resepolicy
- Inköspolicy
- Miljöpolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Jämställdhetspolicy
- Mångfaldspolicy
- Antikorruptionsplan
- Uppförandekod för leverantörer