

barona

HÅLLBARHETS- RAPPORT 2025

Vi skapar framtidens hållbara arbetsliv.

INNEHÅLL

01	Introduktion & Affärsmodell
02	Styrning
03	Positiv och negativ påverkan
04	Risker och riskhantering
05	Globala mål – Agenda 2030
06	Klimatförändringar
07	Resursanvändning och cirkulär ekonomi
08	Den egna arbetskraften
09	Berörda samhällen
10	Konsumenter och slutanvändare
11	Ansvarsfullt företagande
12	Nya initiativ 2025 & Framåtblick 2026

01 INTRODUKTION & AFFÄRSMODELL

Barona ären grupp bolagverksammainom kompetensförsörjningsomgrundades år 1999. Vi hjälper kunder med rekrytering, bemanning och outsourcing.

Barona ingår i Bravedo-koncernen som finns i tio länder och omsätter över 700 Meur. I Sverige har vi kontor i Stockholm, Göteborg, Malmö, Falun, Piteå, Luleå, Motala och Strömsund och levererar lösningar till företag och organisationer över hela landet.

Vår verksamhet styrs av våra värden:

MOD	ANSVAR	FRIHET	SAMARBETE
-----	--------	--------	-----------

Barona är specialister på att placera rätt kompetens på rätt plats inom affärsområdena Kundservice & Sälj, HR & Ekonomi, IT & Servicedesk samt Teknik & Installation. Genom smarta digitala verktyg och en anpassad process har vi digitaliserat rekrytering, onboarding och utbildning.

02 STYRNING

Inom BaronaSverige har vi under 2025 fortsatt att 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 förankras i Ledningsgruppen innan publicering.

Barona Sverige är en del av Bravedo-koncernen (Bravedo Oy). En koncerngemensam rapport som täcker kraven inom Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) har publicerats under 2025. Vi hänvisar till denna rapport för mer detaljerad information om koncernens hållbarhetsarbete och CSRD-efterlevnad.

03 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, vilket 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 är att det ibland förväntas att vi deltar på plats hos kund eller på event som kräver vår fysiska närvaro, vilket innebär att vi behöver resa. Det kan resultera i att vi väljer mindre hållbara alternativ beroende på kostnader och tidsåtgång.

04 RISKER OCH RISKHANTERING

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

Hållbarhetskrav från kunder och medarbetare

Om vi inte prioriterar hållbarhet 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.

Attraktivitet som arbetsgivare

Vår verksamhet bygger på att vi har engagerade, drivna och kunniga medarbetare. Om vi inte uppfattas som en attraktiv arbetsgivare riskerar vårt erbjudande att försämrats, vilket i sin tur riskerar att skada verksamheten med lägre tillväxt. Vi förebygger risken genom attraktiva anställningsförhållanden, förmåner och kompetensutveckling.

Orättvisor, mutor och korruption i leverantörskedjan

I vår bransch arbetar vi med många olika kunder och leverantörer. För att minska och förebygga risken har vi tydliga policyer och en uppförandekod (Code of Conduct). Vi kan också upplysa och inspirera våra kunder och leverantörer om vikten av att arbeta med hållbarhet på ett strategiskt sätt.

05 GLOBALA MÅL – AGENDA 2030

Globala målen, eller Agenda 2030, är 17 mål som FN har tagit fram för att skapa en hållbar utveckling i världen. Som företag kan man bidra till målen genom att fokusera på de som är mest relevanta för verksamheten, baserat på var företaget har störst påverkan och möjlighet att bidra.

Vi har tagit hänsyn till följande aspekter när vi valt ut vilka mål vi ska prioritera:

- Vårt kunderbudande: Bemanning- och rekryteringsföretag som erbjuder outsourcing av kundservice
- Vår bransch: Bemanning, rekrytering och outsourcing
- Länder vi är verksamma i: Sverige, Finland, Norge, Danmark, Estland, Spanien, Polen, Slovakien, Östeuropa och Filippinerna

Vi bedömer att vi har möjlighet att i hög grad påverka följande globala mål:

Globalt mål	Grad av påverkan
Mål 5 – Jämställdhet	I hög grad
Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	I hög grad
Mål 9 – Hållbar industri, innovationer och infrastruktur	I hög grad
Mål 10 – Minskad ojämlikhet	I hög grad
Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion	I hög grad

Mål 5 & 10

Jämställdhet / Minskad ojämlikhet
Delmål: 5.1, 5.5, 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 har nolltolerans mot alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. Vi är stolta över att ligga över det svenska genomsnittet av kvinnliga chefer och VD inom näringslivet, med en jämställdhetsfördelning på 76%.

Mål 8

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
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. 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.

Mål 9

Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
Delmål: 9.1

Innovation och teknologisk utveckling genomsyrar hela vår koncern och är nyckeln till att finna hållbara lösningar. Genom vårt fokus på teknik och innovation kan vi bidra till att skapa nya marknader, högre tillgänglighet och fler arbetstillfällen. Under 2025 har vi fortsatt att investera i digitala verktyg för rekrytering, onboarding och utbildning. AI-stödda processer introduceras successivt för att effektivisera matchning av kandidater och uppdrag, alltid med transparens och etik som grundprinciper.

Mål 12

Hållbar konsumtion och
produktion
Delmål:

Inköp av varor och tjänster utgör en 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. Vi handlar av ansvarsfulla aktörer och uppmuntrar våra kunder att vidga sitt hållbarhetsarbete.

06 KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Aktiviteter

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.

Elleverantör

På våra kontor i Solna och Malmö har vi hållbara elavtal. I Solna genereras el genom solenergi. På övriga kontor arbetar vi löpande med att se över möjligheten att byta till mer hållbara elavtal i dialog med respektive fastighetsägare.

Datalagring

Verksamheten har inga egna servrar utan all data finns i molntjänster. Vi använder oss av molntjänster som drivs av 100 procent förnyelsebar energi, exempelvis Microsoft.

Digital säljprocess

Vi bedriver majoriteten av våra säljaktiviteter via digitala kanaler och fortsätter att utveckla detta arbetssätt under 2025.

Tjänstebilar

Vi har ett begränsat antal tjänstebilar. Dessa används främst av våra konsulter i fältservice och på orter med begränsad eller saknande kollektivtrafik.

Energieffektivitet

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

Mätetal – Klimatavtryck 2025

Klimatavtrycket har beräknats med hjälp av ClimateHeros klimatkalkylator, som tar hänsyn till energi, resor och konsumtion. Kalkylatorn bygger på GHG-protokollet och är anpassad för små och medelstora tjänsteföretag.

Klimatavtryck per kontor 2025

Kontor	Medarbetare	Energi (t/pers)	Resor (t/pers)	Förbrukning (t/pers)	Totalt (t/pers)	Totalt (ton CO2e)
Solna	65	0,30	0,32	0,31	0,93	60,45
Falun	15	0,80	0,67	0,31	1,78	26,70
Malmö	25	0,30	0,23	0,17	0,70	17,50
Strömsund	24	0,15	0,09	0,17	0,41	9,84
Göteborg	2	0,35	2,44	0,20	2,99	5,98
Motala	1	0,80	0,46	0,20	1,46	1,46
Piteå	1	0,40	0,73	0,20	1,33	1,33
Luleå	1	0,40	0,73	0,20	1,33	1,33
TOTALT	134	–	–	–	–	124,59

Klimatavtryck över tid

År	Ton CO2e per medarbetare	Totalt antal ton CO2e
2022		173,68
2023	1,1	162,56
2024	1,1	158,50
2025	0,93	124,59

124,59

Totalt klimatavtryck 2025

0,93

Utsläpp per medarbetare

-21%

Minskning av totalutsläpp

Det totala klimatavtrycket för 2025 uppgår till 124,59 ton CO2e, vilket ger ett avtryck per medarbetare på 0,93 ton koldioxidkvivalenter. Det innebär en fortsatt minskning jämfört med föregående år.

07 RESURSANVÄNDNING OCH CIRKULÄR EKONOMI

Aktiviteter

Avfallssortering

Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra sorteringsmöjligheterna på våra kontor. Samtliga kontor har sortering för batterier, brännbart, papper och plast. Utöver detta varierar sorteringsordningen per kontor beroende på lokala förutsättningar och fastighetsägarens system.

Teknisk utrustning

I första hand ser vi över möjligheten att reparera eller återanvända befintlig utrustning i stället för att byta ut den. Vid inköp av teknisk utrustning väljer vi i första hand TCO-certifierade produkter.

Digitala processer

Våra interna processer är i hög grad digitaliserade. Ekonomiavdelningen skickar alla fakturor digitalt, lönespecifikationer distribueras via Kivra och rekryteringsprocessen är nästan helt digital. Nya processer ska i största möjliga mån vara digitala.

08 DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

Aktiviteter

Kollektivavtal

Vi är anslutna till följande kollektivavtal: Almega Kompetensföretagen (LO-förbunden), Almega Kompetensföretagen (Unionen tjänstemän), Almega (Call Center-avtalet, Unionen), Installatörsföretagen (SEF), IF Metall, Swemek för tjänstemän samt Swemek för arbetare.

Förmåner

Vi erbjuder våra medarbetare förmåner för att främja både fysisk och mental hälsa: friskvårdsbidrag, företagshälsovård, terminalglasögon samt frukt och kaffe på kontoren. Sedan 2024 erbjuds gratis mensskydd till kontoren i Solna, Malmö och Strömsund.

Samtalsstöd – BlueCall

En gemensam förmån för samtliga anställda är samtalsstöd och coaching via BlueCall, som erbjuder anonymt och lättillgängligt stöd direkt i en app. Tjänsten är uppskattad och vi fortsätter att aktivt uppmuntra användningen.

Distansarbete

Barona erbjuder alla medarbetare på svenska kontor möjligheten att arbeta maximalt två veckor från ett annat europeiskt Barona-kontor. Detta gäller kontor i Sverige, Finland, Polen och Spanien.

Medarbetarundersökningar

Vi genomför två gånger per år anonyma medarbetarundersökningar. Ett extra fokus läggs på eNPS (Employer Net Promoter Score), hälsa och välbefinnande samt intern kommunikation.

Teambuilding

Barona anordnar årliga sammankomster för samtliga medarbetare i form av sommar- och julfest samt ett flertal aktiviteter per år på kontoren. Aktiviteterna planeras med representanter från olika medarbetargrupper och är mycket uppskattade.

Rekrytering

Barona utgår från grundsynen att alla människor har lika värde och ska ha rättvisa förhållanden. Hos oss ska ingen diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, ålder, religion, funktionshinder, kön eller sexuell läggning. All rekrytering sker kompetensbaserat.

Lönekartläggning

Medarbetarnas löner ska endast vara relaterade till prestation, arbetsuppgifter och ansvarsområden. Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män får inte förekomma. Vi genomför årliga lönekartläggningar och justerar eventuella omotiverade skillnader senast vid efterföljande lönerevision.

Föräldravänlig arbetsplats

Vi eftersträvar att vara en föräldravänlig arbetsplats och lägger i möjligaste mån inte interna möten före kl 09:00 eller efter kl 16:00. Konferenser hålls på ordinarie arbetstid och sociala aktiviteter efter arbetstid är alltid frivilliga.

Hjärtstartare och HLR

Hjärtstartare finns placerade på samtliga kontor, väl synliga med instruktioner. Fysiska HLR-utbildningar anordnas regelbundet. En digital och obligatorisk brand- och HLR-utbildning distribueras till alla medarbetare.

Mätetal

Sjukfrånvaro

År	Total sjukfrånvaro (%)
2022	6,0
2023	6,45
2024	6,5
2025	5,5

Vi följer och mäter sjukfrånvaron månadsvis. Vi har rutiner för att fånga ohälsa tidigt och följer upp medarbetare med tre eller fler sjukfrånvarotillfällen under de senaste sex månaderna. Den procentuella sjukfrånvaron mätt ovan är ett enkelt medelvärde av våra resultat inom Service Center och Bemanning.

eNPS – Employer Net Promoter Score

År	eNPS Barona Sverige
2022	13
2023	17
2024	35,5
2025	32

eNPS mäts på en skala 0–10 och ger ett resultat mellan -100 och 100, där ett högre värde innebär fler ambassadörer. Trenden är tydligt positiv och vi arbetar kontinuerligt för att stärka medarbetarupplevelsen ytterligare.

Arbetsrelaterade olyckor och dödsfall

Mätetal 2025	Antal
Antal registreringsbara arbetsrelaterade olyckor	3
Antal dödsfall till följd av arbetsrelaterade skador	0

5,5%

Total sjukfrånvaro 2025

32_{eNPS}EmployerNet Promoter
Score**76%**

Andel kvinnor i chefsroller

3 olyckorRegistrerbara
arbetsrelaterade olyckor

09 BERÖRDA SAMHÄLLEN

Positiv påverkan på samhället

Istället för julklapparskänker vipengar tillvälgörande ändamål. Vi uppmuntrar även medarbetare att, på de orter där det är möjligt, ge blod på arbetstid – ett initiativ under devisen *Rädda liv på arbetstid*.

10 KONSUMENTER OCH SLUTANVÄNDARE

Främja hållbarhet hos våra kunder

Viharmöjlighet att främja ett hållbart näringsliv genom att inspirera och stödja våra kunder inom hållbarhet, framförallt avseende jämlikhet och rättvis rekrytering. Vi har i samarbete med jämlikhetsexperterna Includer genomlyst vår egen verksamhet för att lära oss mer, och ser nu över hur vi kan stödja kunder ytterligare i detta arbete.

Vi är aktiva inom branschorganisationen Kontakta och har deltagit i arbetet med att ta fram etiska regler för hur kundservice ska bedrivas. Sedan 2015 har utmärkelsen "Trygg kundkontakt" tilldelats verksamheter som bedriver kundkontakter i enlighet med Kontaktas etiska riktlinjer. Barona har samtliga år, inklusive 2025, uppnått kraven för utmärkelsen.

Barona har erhållit utmärkelsen "Trygg kundkontakt" samtliga år sedan 2015, inklusive 2025. Läs mer på kontakta.se/trygg-kundkontakt

11 ANSVARFULLT FÖRETAGANDE

Utbildningar

Hållbarhet

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

Jämställdhet och mångfald

Vi tillåter inga former av diskriminering – alla människor har lika värde och ska behandlas jämlikt utifrån sina individuella förutsättningar. Alla nyanställda inom den interna organisationen tar del av en digital utbildning inom mångfald och inkludering. Under 2025 har ledningsgruppen fortsatt arbetet med inkluderande ledarskap.

Policyer och styrning

Viharföljandepolicyer som revideras och antas av ledningsgruppen minst en gång per år:

Arbetsmiljöpolicy

Jämställdhetspolicy

Mångfaldspolicy

Policy vid kränkande särbehandling

Miljöpolicy

Inköpspolicy

Rese- och konferenspolicy

Samtliga policyer finns tillgängliga för alla medarbetare via intranätet och Teams.

Visselblåsarfunktion

Barona har implementerat ett visselblåsarsystem i enlighet med lagkrav som trädde i kraft december 2023. Systemet är tillgängligt för samtliga anställda och säkerställer skydd för visselblåsare. Tillgång till information om visselblåsning finns även publicerat på barona.se för interna och externa intressenter.

Motverka mutor och korruption

Integritet är grundläggande för oss. Vi engagerar oss inte i mutor eller utpressning i någon form. Vi har en uppförandekod (Code of Conduct) som bifogas i avtal med nya leverantörer och som vi löpande ber befintliga leverantörer att underteckna.

12 NYA INITIATIV 2025 & FRAMÅTBlick 2026

Nya initiativ 2025

Mensskyddsinitiativ

Gratis mensskydd erbjuds på flera svenska kontor, påfyllnad regelbundet via prenumeration.

AI i rekryteringsprocessen

AI-stödda verktyg introduceras successivt för att effektivisera matchning, med transparens och etik som grundprinciper.

Klimatberäkning per kontor

För första gången har klimatavtrycket beräknats och redovisats per enskilt kontor, vilket möjliggör mer riktade förbättringsinsatser.

Framåtblick – mål 2026

Klimat

Fortsätta minska klimatavtrycket per medarbetare, med särskilt fokus på reserelaterade utsläpp. Se över elavtal på kontor där hållbara alternativ ännu inte finns på plats.

Arbetsmiljö och hälsa

Fortsätta arbetet med att hålla sjukfrånvaron stabil och under genomsnittet för branschen, med stärkt fokus på förebyggande insatser och psykisk hälsa.

Mångfald och inkludering

Bredda rekryteringsbasen ytterligare och fortsätta utbilda ledare i inkluderande ledarskap.

Leverantörskedjan

Öka andelen leverantörer som undertecknat Baronas uppförandekod och aktivt kartlägga hållbarhetsarbetet hos våra viktigaste leverantörer.

CSRD-anpassning

Fortsätta arbetet med att anpassa och fördjupa hållbarhetsrapporteringen i linje med koncernens CSRD-rapportering.

Barona Sveriges Hållbarhetsrapport 2025 har tagits fram av Hållbarhetsgruppen och förankrats i Ledningsgruppen. För koncernövergripande hållbarhetsdata och CSRD-rapportering hänvisas till Bravado-koncernens rapport, publicerad våren 2025.