

# FRAMTIDEN AB **HÅLLBARHETS**RAPPORT



Den här rapporten avser räkenskapsåret 20240101–20241231 och utgör en del av förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för Framtiden i Sverige AB (556686- 5142).

### INLEDNING

Klimatförändringarna på jorden innebär stora konsekvenser för både natur och samhälle. Eftersom vi genom olika aktiviteter påverkar klimatet har vi också möjlighet att begränsa de negativa effekterna. Vi på Framtiden AB vill ta ansvar för det avtryck och den inverkan vi har på klimatet och vår omvärld. Som ett av Sveriges växande bemanningsföretag vill vi vara en förebild genom att ta ansvar för vår framtid. Vi strävar alltid mot excellens i allt vi gör och så även gällande vårt klimatarbete. Under våren 2019 startade arbetet med att minska våra utsläpp och ta fram en strategi för hur vi ska klimatkompensera.

År 2019 tog Framtiden hjälp av revisionsbyrån EY för att säkerställa kvalitet och tillförlitlighet. I undersökningen som gjordes klassades Framtiden som ett klimatpositivt bolag och blev utnämnd till Sveriges första klimatpositiva bemanningsföretag. Vi fortsätter varje år med att se över våra klimatavtryck och vill ständigt bli bättre på att ta hand om miljön.

### VÅR VERKSAMHET

Framtiden AB är ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag. Vi gör skillnad genom att hjälpa människor att hitta rätt jobb och rätt kollega. När vi får människor att växa och utvecklas i sitt arbete uppstår magi som gynnar både individen och arbetsplatsen. Vi hyr ut och rekryterar konsulter till både stora och små företag. Vårt breda utbud av konsulter och gedigna matchningsprocess gör att vi snabbt kan hitta rätt konsult till våra uppdrag. Vi är verksamma inom en rad olika branscher som IT, teknik, ekonomi, kontor, lager och industri. Inom dessa områden utför vi både uppdrag med krav på utbildning samt uppdrag där ingen utbildning krävs. Vi finns på 7 orter i Sverige och har även kontor i Oslo, Norge. Huvudkontoret ligger i Jönköping. Affärsmodellen består som sagt både av uthyrning av personal och rekrytering. Den stora skillnaden är vart konsulten blir anställd efter en lyckad rekryteringsprocess. Vid uthyrning är anställningen hos oss på Framtiden och vi som företag ansvarar då över konsultens välmående, arbetsmiljö, försäkring, lön och övriga åtaganden som följer vid ett arbetsgivarförhållande. Våra årliga granskningar, som behandlas senare i rapporten, gällande arbetsmiljö, diskriminering och lönekartläggning gäller alla medarbetare.

Att vår verksamhet är positiv till klimatförbättringar innebär för oss på Framtiden att vi arbetar aktivt för att minska våra utsläpp av växthusgaser samt säkerställer att de utsläpp som inte kunnat reduceras genom t.ex. energieffektivitet, minskade tjänsteresor eller val av förnyelsebara energislag kompenseras för. Vi har valt att kompensera för 111 procent av våra kvarvarande utsläpp för att säkerställa att det finns god marginal för minskad klimatpåverkan. Vidare väljer vi att kompensera även för våra biogena utsläpp, det vill säga utsläpp från naturliga källor så som bränsle gjort av träd- och plantbaserade råvaror.

Vi har valt ett trovärdigt, robust och certifierat kompensationsprogram för att säkerställa långsiktigheten i vår klimatkompensation. Över tid hoppas vi kunna minska våra faktiska utsläpp allt mer och därmed minska den klimatkompensation som krävs.

## FRAMTIDENS INTRESSENTER

Kunder  
Medarbetare  
Ägare  
Kandidater  
Fackliga organisationer  
Leverantörer

## MÅL OCH UPPFÖLJNING

Framtidens mål är att vara klimatpositiva. För 2021 var vår klimatpåverkan 426 ton CO<sub>2</sub>e. Framtiden klimatkompenserade för detta under 2022. För 2022, 2023 och 2024 har vi fortsatt att kompensera för vårt klimatavtryck. Utgångspunkten i klimatkompensationen har varit 2021 med en justering baserat på antalet anställda och ev. förändringar i resebeteende. Vad gäller Framtidens klimatkompensation är mål fortsatt att vara ett klimatpositivt företag. Det innebär att Framtiden även under kommande år planerar att fortsätta mäta och klimatkompenserar för våra avtryck. För en fullständig klimatrapport [klicka här](#).

För att uppnå en klimatneutral verksamhet ska, i enlighet med definitionen i ISO 14 021, växthusgasutsläppen från alla delar av värdekedjan inom de specificerade systemgränserna reduceras eller kompenseras för via t.ex. klimatkompensation. Att uppnå en klimatpositiv verksamhet innebär att man går ännu längre och kompenserar för mer än de faktiska utsläppen.



# POLICYS MILJÖ

## Inköpspolicy

Framtiden AB har som policy att inköp av material ska ske med tanke på att uppfylla personalens krav på funktion och kvalitet, miljö och pris. Målsättning för företaget är att tjänster som utförs ska ha minimal miljöbelastning, vara av god kvalitet och generera god ekonomi. Företaget strävar efter att minimera mängden avfall hos kontoren och underlätta för eventuell framtida återanvändning av material.

## Miljöpolicy

Framtiden AB skall bedriva sin verksamhet på ett miljöriktigt sätt och förebygga miljörisker genom att välja material och arbetsmetoder med tanke på kvalitet och hälsa. De anställda skall hålla sig väl informerade om verksamhetens inverkan på miljön. Framtiden strävar efter att arbeta för en ständigt förbättrad miljö. Ytterst ansvarig för Framtidens miljöarbete är VD.

## Fordon och utrustning policy

Framtiden AB ska ansvara för att fordon- och utrustningsbehov ska planeras och anpassas för att minimera skadliga utsläpp och minska miljöpåverkan i den utsträckning det är ekonomiskt och miljömässigt försvarbart. Framtiden har därför köpt in cyklar till alla sina kontor. Framtiden bekostar även kollektivtrafikresor då detta färdmedel har en påvisad mindre miljöpåverkan än alternativet bil.

## Resepolicy

Denna policy omfattar regler och tillvägagångssätt för samtliga interna anställda på Framtiden gällande bokning av resor och boende i tjänsten. Med resor i tjänsten avses de transporter av anställda som ibland krävs för att dessa ska kunna utöva sitt arbete. Det kan exempelvis röra sig om besök hos andra framtidens kontor, möten, konferenser, utbildningar m.m. Resan och boendet ska planeras så att den kan ske till lägsta möjliga kostnad, med minsta möjliga miljöpåverkan och med så liten belastning på den anställdes privatliv som möjligt. I och med att Framtiden blivit klimatpositiva vill vi naturligtvis att detta tankesätt genomsyrar även våra resor. Vi uppmanar därför alla anställda att tänka en extra gång innan vi bokar resor och alltid väljer det mest miljövänliga alternativet.

## Polisy Mänskliga rättigheter

Framtiden AB värderar att vara ett jämställt och jämlikt företag. Utgångspunkten för vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att det ska främja, människors lika rätt, oavsett diskrimineringsgrund, i fråga om arbetsförhållanden och -villkor, lön, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling, samt möjlighet att kombinera arbete med föräldraskap.

### Diskrimineringspolicy

I din yrkesroll kan du ibland stöta på åsikter i din vardag som inte är accepterade på Framtiden. Ingen typ av diskriminering, mobbing, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller nedlåtande attityd mot en medarbetare, chef eller grupp får förekomma på Framtiden. Framtiden har en tydlig rutin vid diskriminering intern och externt. Undersökning av aktiva åtgärder genomförs varje år. Vi accepterar ingen form av mobbing kränkande särbehandling eller trakasserier på vår arbetsplats. Vår arbetsmiljö präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt.

### Mål och uppföljning

Varje år genomförs undersökningen "aktiva åtgärder" av HR och följs sedan upp för att säkerställa att Framtiden följer upp och åtgärdar det som framkommer i undersökningen. Varje år så undersöker vi arbetsföhältnaden för både intern- och extern personal för att kunna utvärdera om det finns en risk för diskriminering. Arbetet utförs av HR och är en del av aktiva åtgärder arbetet som vi genomför årligen. Vi beslutar oss för att genomföra en medarbetarundersökning i enkätform för att nå ut till så många som möjligt.

Genomgående har vi fått ett mycket positivt resultat med höga betyg både av den interna- och externa personalen. Efter undersökningen av Aktiva åtgärder så har vi uppmärksammat att vi har en positiv inställning och resultat inom detta ämne. Detta arbete utförs årligen av HR för att kartlägga och förhindra att diskriminering eller trakasserier förekommer på vår arbetsplats och i enlighet med de lagar som finns samt följer upp de åtgärder som utförts.

Framtiden genomför årligen en omfattande lönekartläggning. Där är utgångspunkten roll och erfarenhet. Vi går sedan igenom alla löner vi betalat ut under året och kartlägger om det finns löneskillnader mellan könen som inte kan förklaras av roll eller erfarenhet. Resultatet offentliggörs sedan för alla anställda på Framtiden. Inga oförklarliga löneskillnader har identifierats i undersökningen.



## Polisy Sociala förhållanden

Framtiden AB har kollektivavtal med LO samt Unionen. Vi är medlem i Almega Bemanningsföretagen där vi är ett auktoriserat bemanningsföretag samt ett auktoriserat rekryteringsföretag. Vi arbetar aktivt med att minimera riskerna för arbetsskador, olycksfall och tillbud samt med aktiviteter som främjar medarbetarnas hälsa, arbetsglädje och effektivitet.

## Policy identifiera och rehabilitera mental ohälsa

För att så tidigt som möjligt upptäcka att en medarbetare behöver stöd är det viktigt att chefer och arbetskamrater är uppmärksamma på signaler som kan peka på att medarbetaren inte mår bra. Att bedriva ett närvarande ledarskap med kontinuerlig dialog underlättar att uppmärksamma tecken på ohälsosam arbetsbelastning. Att tidigt sätta in stöd – innan någon sjukfrånvaro inträffat – ger bättre möjligheter att hjälpa medarbetaren/arbetskamraten.

## Policy arbetsmiljö

Denna policy skall ligga till grund för vårt arbete för en fysiskt, psykiskt och socialt acceptabel arbetsmiljö. Den skall också tydliggöra vilka gällande bestämmelser som finns inom området. Detta skall vara ett gemensamt intresse hos Framtiden AB som arbetsgivare och de internt anställda medarbetarna.

## Mål och uppföljning

Framtiden gör en månadsvis uppföljning av sjukfrånvaron. Detta görs både för anställda intern och för våra konsulter. Under 2024 hade vi internt en sjukfrånvaro på 1,79% och externt för konsulter på 2,3%.

Vi har skyddsombud på samtliga kontor samt huvudskyddsombud som går skyddsronder årligen och säkerställer arbetsmiljön. Skyddsronderna görs tillsammans med arbetsledare. Kontorsansvarig ska se till att de verktyg och den utrustning som krävs för att arbetsuppgifterna ska skötas på ett tillfredsställande sätt finns tillgängliga. Våra personalansvariga säkerställer arbetsmiljön för våra konsulter genom riskbedömningar innan uthyrning och uppföljningssamtal kontinuerligt.



## Polisy Motverkande av korrption

Framtiden AB strävar efter att upprätthålla högsta möjliga standard inom affärsetik och agerar i enlighet med praxis för rättvis handel, marknadsföring och annonsering. Vi ska inte vara involverade i någon form av korrption, utpressning eller hantering av mutor. Gåvor eller förmåner får aldrig tas emot om det kan ge upphov till misstanke om särbehandling eller beslutspåverkande.

## Policy angående mutor

Framtiden accepterar inte några slags mutor till eller från blivande eller befintliga kunder. Anställda på Framtiden ska alltid gå efter öppenhet och måttfullhet. En gåva ska aldrig lämnas eller tas emot bakom stängda dörrar och värdet ska inte vara så stort att det kan uppfattas som ett försök till påverkan.

## Mål och uppföljning

Framtiden AB har som mål att inte ha några korrptionsincidenter. Detta följs årligen upp av ledningsgruppen och styrelsen. Vi har aldrig noterat några incidenter.







 **Framtiden**