

FRAMTIDEN AB HÅLLBARHETSRAPPORT 2025



Framtiden i Sverige AB

INLEDNING

Hållbarhetsrapporten avser räkenskapsåret 2025-01-01 till 2025-12-31 och utgör en del av förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för Framtiden i Sverige AB (organisationsnummer 556686-5142). Rapporten beskriver vårt arbete inom miljö och klimat, sociala förhållanden, arbetsmiljö, mänskliga rättigheter samt affärsetik och motverkande av korruption.

För oss på Framtiden är hållbarhet nära kopplat till hur vi agerar som arbetsgivare, hur vi möter kandidater och konsulter, hur vi säkerställer en god arbetsmiljö och lika möjligheter samt hur vi bedriver verksamheten på ett ansvarsfullt och affärsetiskt sätt. Samtidigt arbetar vi för att minska den miljö- och klimatpåverkan som uppstår i vår egen verksamhet.

Rapporten redovisar de hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för oss utifrån vår verksamhet, våra intressenter och de risker och möjligheter som följer av vår roll som bemannings- och rekryteringsföretag.

VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

Vi använder FN:s globala mål som ett övergripande ramverk för att beskriva vilka delar av hållbarhetsarbetet som är mest relevanta för vår verksamhet. Målen hjälper oss att sätta vårt arbete i ett större sammanhang och tydliggör hur frågor som arbetsvillkor, likabehandling, affärsetik och klimat hänger ihop med ett långsiktigt ansvarstagande.

De mål som är relevanta för vår verksamhet är framför allt:



Mål 5 – Jämställdhet

Vi vill säkerställa lika möjligheter, rättvisa villkor och ett respektfullt bemötande i vårt interna arbete och våra rekryteringsprocesser. Målet har en tydlig koppling till vårt arbete med evidens- och kompetensbaserad rekrytering, lönekartläggning, aktiva åtgärder och att motverka diskriminering och trakasserier.

Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Vi arbetar varje dag med att matcha människor med arbete, skapa trygga anställningsvillkor och bidra till hållbara arbetsförhållanden för både interna medarbetare och konsulter. För oss handlar målet också om arbetsmiljö, ledarskap, utveckling och vårt ansvar som arbetsgivare.

Mål 10 – Minskad ojämlikhet

Vår verksamhet påverkar människors tillgång till arbetsmarknaden. Genom rättvisa och inkluderande rekryteringsprocesser kan vi bidra till att fler får likvärdiga möjligheter att komma in, utvecklas och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Mål 12 – Hållbar konsumtion och produktion

Vi vill fatta medvetna beslut kring inköp, resor, användning av utrustning och resurser i driften av verksamheten. Målet är relevant även om vår direkta miljöpåverkan är begränsad jämfört med många producerande verksamheter.

Mål 13 – Bekämpa klimatförändringarna

Vår verksamhet ger upphov till klimatpåverkan genom bland annat tjänsteresor, resor till och från arbetet, energianvändning och inköp. Vi arbetar med att minska vår klimatpåverkan och kompenserar årligen för 111 % av de utsläpp som omfattas av vår klimatberäkning.

Mål 16 – Fredliga och inkluderande samhällen

Vi vill bedriva verksamheten med hög affärsetisk standard, transparens och tydligt avståndstagande från korruption och mutor. Förtroende är centralt i vår relation till kunder, kandidater, konsulter, leverantörer och andra intressenter.

Extern granskning

Vårt hållbarhetsarbete granskas regelbundet och under 2024 genomgick vi en granskning i EcoVadis med resultat över branschsnittet inom samtliga områden. En ny granskning genomförs under Q1 2026.



VÅR VERKSAMHET

Framtiden AB är ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag som finns representerat på sju orter med huvudkontor i Jönköping. Vi hjälper företag att hitta rätt kompetens och människor att hitta rätt arbete. Vi har kollektivavtal med Akademikerförbunden, Unionen och samtliga LO-förbund via Kompetensföretagen.

Vår affärsmodell bygger på att matcha kandidaters kompetens och potential med kunders behov av arbetskraft och kompetens. Verksamheten omfattar både rekrytering och uthyrning av personal inom Tech och Business.

Vid rekrytering anställs kandidaten av kundföretaget efter genomförd process. Vid uthyrning är konsulten anställd av oss på Framtiden, vilket innebär att vi ansvarar för bland annat arbetsmiljö, försäkringar, lön och andra åtaganden som följer av arbetsgivaransvaret.

Som bemannings- och rekryteringsföretag är våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor i första hand kopplade till människor. Det handlar bland annat om arbetsmiljö, hälsa, likabehandling, ansvarsfull rekrytering, goda anställningsvillkor och affärsetik. Vår verksamhet medför också miljö- och klimatpåverkan genom tjänsteresor, resor till och från arbetet, energianvändning, inköp och kontorsdrift.

Genom vår verksamhet har vi möjlighet att bidra till ett mer inkluderande arbetsliv. Hur vi bemöter kandidater, hur vi genomför urval och hur vi tar ansvar för våra konsulter är därför centrala delar av vårt hållbarhetsarbete.

STYRNING, INTRESSENTER OCH VÄSENTLIGA RISKER

Styrelsen och ledningen har det övergripande ansvaret för vårt hållbarhetsarbete. Vi styr hållbarhetsarbetet genom policyer, rutiner, årliga undersökningar, löpande uppföljning samt återkommande genomgångar i ledning och styrelse. Arbetet omfattar både interna medarbetare och, där det är relevant, konsulter som är anställda av oss på Framtiden.

Våra viktigaste intressenter är kunder, medarbetare, konsulter, kandidater, ägare, leverantörer och fackliga organisationer. Deras förväntningar påverkar vilka hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för oss.

Intressent	Exempel på viktiga intressen
Kunder	Kvalitet, leveransförmåga, affärsetik, ansvarstagande, hållbarhetsarbete
Medarbetare	Arbetsmiljö, ledarskap, utveckling, hälsa, likabehandling
Konsulter	Trygga villkor, arbetsmiljö hos kund, tillgängligt stöd, uppföljning
Kandidater	Rättvis och professionell rekryteringsprocess, respektfullt bemötande, lika möjligheter
Ägare	Långsiktig lönsamhet, riskhantering, efterlevnad, förtroende
Leverantörer	Tydliga krav, god affärssed, långsiktighet
Fackliga organisationer	Samverkan, kollektivavtal, goda arbetsvillkor

Utifrån vår verksamhet bedömer vi att följande hållbarhetsfrågor är mest väsentliga: arbetsmiljö och hälsa, likabehandling och icke-diskriminering, ansvarsfull bemanning och rekrytering, affärsetik och motverkande av korruption samt klimatpåverkan från resor, inköp och kontorsdrift.

Vi arbetar löpande med att identifiera, förebygga och följa upp hållbarhetsrelaterade risker i verksamheten.

Område	Exempel på väsentlig risk	Hur vi hanterar risken
Arbetsmiljö	Ohälsa, sjukfrånvaro, brister i arbetsmiljön internt eller hos kund	Skyddsronder, skyddsombud, månadsvis uppföljning av sjukfrånvaro, riskbedömningar före uthyrning, uppföljningssamtal
Likabehandling	Diskriminering, trakasserier eller negativ särbehandling	Diskrimineringspolicy, årliga aktiva åtgärder, medarbetarundersökningar, rutiner för hantering av incidenter
Lön och villkor	Osakliga löneskillnader eller ojämlika villkor	Årlig lönekartläggning, kollektivavtal, HR-uppföljning
Affärsetik	Mutor, otillbörliga förmåner eller oetiskt agerande	Uppförandekod, krav på öppenhet och måttfullhet, uppföljning i ledning och styrelse
Miljö och klimat	Utsläpp från resor, energianvändning och inköp	Rese- och inköbspolicy, hållbara transportval, uppföljning genom klimatrapport och certifikat för klimatkompensation



MILJÖ OCH KLIMAT

För oss på Framtiden handlar miljöansvaret om att minska den påverkan som uppstår i den egna verksamheten och att successivt förbättra våra arbetssätt, våra underlag och vår uppföljning. Som rekryterings- och bemanningsföretag är vår direkta klimatpåverkan främst kopplad till tjänsteresor, resor till och från arbetet, energianvändning, inköp och kontorsdrift.

Som underlag för vårt klimatarbete finns en separat [klimatrapport](#) för basåret 2018. Klimatrapporten redovisar avgränsningar, metod, resultat, redovisningsprinciper och genomförd klimatkompensation. Vi kompenserar årligen för 111 % av de utsläpp som omfattas av vår klimatberäkning.

Vi har policyer och rutiner som ska bidra till att minska verksamhetens miljö- och klimatpåverkan. Dessa omfattar bland annat inköp, resor samt fordon och utrustning. Utgångspunkten är att verksamheten ska bedrivas med så låg miljöbelastning som möjligt med hänsyn till funktion, kvalitet och ekonomi.

Vi arbetar för att minska miljöpåverkan från kontorsdrift och resor, bland annat genom att uppmuntra kollektivtrafik och andra alternativ med lägre klimatpåverkan. Vi har även köpt in cyklar till kontoren som en del av arbetet för mer hållbara transportval och byter successivt ut vår fordonsflotta från bensin- och dieseldrivna fordon till el- eller hybridbilar.

Vi investerar även i företag som arbetar med avfallsåtervinning, energieffektivisering samt cybersäkerhetsarbete.

Vårt mål är att successivt minska klimatpåverkan från den egna verksamheten genom mer hållbara resor, medvetna inköp och löpande utveckling av interna rutiner och underlag för uppföljning. Uppföljningen av klimatpåverkan sker genom den separata klimatrapporten och genom dokumentation över genomförd klimatkompensation för efterföljande år. I den löpande verksamheten följer vi också våra policyer för inköp, resor samt fordon och utrustning.



SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Vår viktigaste tillgång är människor. Därför är arbetet med arbetsmiljö, hälsa, ledarskap och trygga anställningsvillkor centralt för vår långsiktiga utveckling.

Framtiden är medlem i branschorganisationen Kompetensföretagen och har kollektivavtal med Akademikerförbunden, Unionen och samtliga LO-förbund.

Vi arbetar aktivt med att minimera riskerna för arbetsskador, olycksfall och tillbud samt med aktiviteter som främjar medarbetarnas hälsa, arbetsglädje och effektivitet. Arbetsmiljöarbetet omfattar både interna medarbetare och konsulter.

Vår arbetsmiljöpolicy är grunden för arbetet med att skapa en god arbetsmiljö. Vi har skyddsombud på samtliga kontor samt ett huvudskyddsombud och skyddsronder genomförs årligen tillsammans med arbetsledare. Kontorsansvariga säkerställer att verktyg och utrustning finns tillgängliga för att arbetet ska kunna utföras på ett tillfredsställande sätt.

För våra konsulter arbetar vi med riskbedömningar inför uthyrning samt löpande uppföljningssamtal för att följa upp arbetsmiljön hos våra kundföretag. Våra konsultansvariga har ett särskilt ansvar för att säkerställa att arbetsmiljön är god och säker för alla våra konsulter.

Vi har även en policy för att tidigt identifiera och rehabilitera mental ohälsa. Ett närvarande ledarskap, kontinuerlig dialog och tidiga insatser är viktiga delar i arbetet för att upptäcka ohälsosam arbetsbelastning och ge stöd innan sjukfrånvaro uppstår.

Vårt mål är att erbjuda en trygg, hälsosam och hållbar arbetsmiljö för både interna medarbetare och konsulter.

Nyckeltal	Utfall 2025
Sjukfrånvaro, interna medarbetare	1,69 %
Sjukfrånvaro, konsulter	2,23 %
Antal rapporterade tillbud (internt)	0
Antal rapporterade tillbud (konsulter)	7



MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER, LIKABEHANDLING OCH MÅNGFALD

Framtiden värdesätter att vara ett jämställt och jämlikt företag. Respekt för människors lika värde och rättigheter är en självklar del av vår verksamhet och särskilt viktig i en bransch där bemötande, urval, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter har direkt betydelse för individers möjligheter i arbetslivet.

Utgångspunkten för vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete är att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Detta gäller bland annat arbetsförhållanden, lön, rekrytering, befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheten att förena arbete med föräldraskap.

På Framtiden arbetar vi med evidens- och kompetensbaserad rekrytering eftersom forskning visar att strukturerade metoder ger betydligt mer träffsäkra anställningsbeslut. Vi prioriterar vetenskapligt validerade urvalsmetoder för att minska risken för omedvetna fördomar och subjektiva bedömningar i rekryteringsprocessen.

Vi accepterar inte diskriminering, mobbning, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller nedlåtande attityder mot medarbetare, chefer eller grupper. Vi har rutiner för att hantera situationer där diskriminering eller trakasserier misstänks eller upptäcks.

HR genomför årligen arbete med aktiva åtgärder för att undersöka risker för diskriminering och följa upp arbetsförhållanden för både interna medarbetare och konsulter. Arbetet genomförs bland annat genom medarbetarundersökningar och används som underlag för förbättringsåtgärder.

Vi genomför även årligen en lönekartläggning med utgångspunkt i roll och erfarenhet. Syftet är att identifiera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras av sakliga faktorer. Enligt den senaste genomgången har inga osakliga löneskillnader identifierats.



Mål, uppföljning och nyckeltal

Vårt mål är att Framtiden ska vara en arbetsplats och samarbetspartner där alla behandlas med respekt och ges lika möjligheter.

Nyckeltal	Utfall 2025
Andel kvinnor totalt	34,1%
Andel kvinnliga chefer	28,57%
Antal ärenden gällande diskriminering eller trakasserier	0

AFFÄRSETIK OCH MOTVERKANDE AV KORRUPTION

Arbetet med affärsetik är viktigt för att skapa förtroende för vår verksamhet. För oss handlar det både om att följa regler och om att ha ett vardagligt beteende som präglas av ansvar, transparens och gott omdöme.

Vi strävar efter att upprätthålla en hög affärsetisk standard och agera i enlighet med god affärssed i alla relationer med kunder, kandidater, konsulter, leverantörer och andra intressenter.

Vi har nolltolerans mot korruption, mutor och otillbörlig påverkan och vi följer riktlinjerna i IMM:s kod mot korruption i näringslivet. Gåvor eller andra förmåner får aldrig tas emot eller erbjudas om de kan ge upphov till misstanke om särbehandling eller påverkan på beslut. Utgångspunkten är öppenhet, måttfullhet och ett professionellt agerande vilket reflekteras i vår uppförandekod som omfattar alla medarbetare på Framtiden.

För att säkerställa att våra leverantörer delar våra ambitioner genomgår dessa en granskning av sitt hållbarhetsarbete i samband med avtalsskrivning och får signera vår uppförandekod för leverantörer.

Nyckeltal	Utfall 2025
Antal bekräftade korruptionsincidenter	0
Antal rapporterade misstankar om oegentligheter	0
Antal ärenden till whistleblowerfunktion	0
Antal ärenden till klagomålsfunktionen	0





 FRAMTIDEN