

A photograph of two women sitting on swings in a park. The woman on the left has blonde hair in a ponytail, is wearing a white tank top and blue pants, and is smiling. The woman on the right has long dark hair, is wearing a green top and black pants, and is also smiling. They are sitting on a swing set with metal chains. The background shows trees and a playground structure.

Hifab

Hållbarhetsredovisning
2018

Innehåll

Affärsetik i fokus	3
En introduktion till Hifab	4
Vår affärsmodell	
Hållbarhet – en allt viktigare del av vår affär	
Vision och mission	
Värdegrund	
Hifabs väsentliga hållbarhetsfrågor	5
Intressentanalys	
Riskanalys och riskhantering	
Väsentlighetsanalys	
Hifabs hållbarhetsstyrning	9
Hifabs verksamhetsstyrning	
Hifabs uppförandekod	
Tillämpning och uppföljning	
Visselblåsarfunktion	
Resultat 2018	10
Våra tjänster	
Kompetensförsörjning	
Kompetensutveckling	
Våra värderingar	
Affärsetik	
Hållbara projekt 2018	14
GRI-Index 2018	16
Revisorns yttrande	17

Omslagsfoto: Under 2018 samarbetade Hifab med MARELD Landskapsarkitekter i ett projekt som syftade till att rusta upp utemiljöer i socioekonomiskt utsatta områden i Tranås. En dialog genomfördes med hyresgäster som fick ta fram förslag för upprustning av utemiljön i miljöprogramområdet, Stoeryd. Genom en enkätundersökning, rundvandring och workshops fick områdets invånare berätta om både problem och vad som uppskattas i området. Områdets boende diskuterade även sina behov och önskemål vilket senare låg till grund för arkitekternas designförslag.

Affärsetik i fokus

Vi på Hifab fortsätter att jobba systematiskt med vårt hållbarhetsarbete och med en tillbakablick på det gångna året kan vi konstatera att mycket tid och kraft har lagts på att förstärka vårt affärsetiska arbete. Något som vi vet gagnar alla inblandade – både medarbetare och externa aktörer.

Med dagens klimat- och hållbarhetsutmaningar och som Sveriges främsta projektledningsföretag, vill vi på Hifab vara en aktiv aktör i utvecklingen av ett hållbart samhälle. Genom våra medarbetares kompetens kan vi stötta våra kunder med att planera, samordna, följa upp och utreda miljö- och hållbarhetsfrågor i samhällsviktiga projekt. Hifabs största bidrag till en hållbar utveckling handlar om möjligheten att påverka de projekt som vi bedriver tillsammans med våra kunder. Målsättningen är att under kommande år utveckla Hifabs hållbarhetsprofil ytterligare och se till att våra medarbetare hela tiden har aktuell och relevant kunskap för att på bästa sätt stötta våra kunder. Därför kommer vi fortsatt satsa på kompetensutveckling av våra medarbetare, vilket också är en av Hifabs viktigaste hållbarhetsfrågor.

En av målsättningarna från föregående år var att göra en analys över våra hållbarhetsrisker. I det arbetet identifierades bland annat behovet av att lyfta upp affärsetik som en prioriterad hållbarhetsfråga.

Under året har stort fokus varit på Compliance (regel- efterlevnad), affärsetik och anti-korruption. Under våren 2018 genomförde Hifab, tillsammans med en

oberoende specialist, en kartläggning för att se över våra interna projektrutiner. (Läs mer om detta i vår ÅR på sidan 14). Som ett resultat har vi strukturerat och skapat tydligare interna projektprocesser och rutiner samt utvecklat ett riskanalysverktyg. Vi har också kompletterat vår uppförandekod med en anti-korruptionspolicy och lanserar under 2019 olika utbildningsinsatser, både för medarbetare och samarbetspartners.

Hifabs vision är att vara marknadens främsta projektledningsföretag, våra kunders och medarbetares förstahandsval. För att nå dit behöver vi fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete och våra fokusfrågor; våra tjänster, kompetensförsörjning, kompetensutveckling, våra värderingar samt affärsetik. Målsättningen är att under kommande år integrera hållbarhet än tydligare i vår affärsstrategi och verksamhet samt att utveckla vårt sätt att följa upp och rapportera vårt arbete.



Patrik Schelin, VD, Hifab Group AB



Hifabs hållbarhetsredovisningen har upprättats för att uppfylla kraven på hållbarhetsrapport i enlighet med Årsredovisningslagens sjätte kapitel. Hållbarhetsredovisningen omfattar Hifab Group Koncernen (se GRI-Index sid 16 samt not 15 Hifabs Årsredovisning 2018).

En introduktion till Hifab

Hifab är Sveriges främsta projektledningsföretag. Vi erbjuder tjänster för projektledning och strategisk rådgivning inom bygg- och anläggningsbranschen och bidrar aktivt till våra kunders framgång.

Vår affärsmodell

Våra kunder finns över hela landet och anlitar oss som specialister eller för hela projektledningsorganisationer. Vi är beställarens oberoende part, utan egenintressen, och deltar gärna i projekt från ett tidigt skede för att säkerställa ett effektivt genomförande.

Våra medarbetare har den kompetens som krävs för att planera och leda alla typer av bygg- och anläggningsprojekt. Alla medarbetare har tillgång till vår samlade kompetens genom vårt verksamhetssystem och via interna nätverk och IT-stöd. Vi utvecklar kontinuerligt metoder och verktyg så att vår erfarenhet kan återanvändas.

Internationellt erbjuder Hifab projektledning i projekt i ett tiotal länder. Dessa är framförallt finansierade av internationella finansieringsinstitut och biståndsgivare.

Hifab Group AB är noterade på Nasdaq First North.

Hållbarhet – en allt viktigare del av vår affär

Hifab är ett tjänsteföretag vars största påverkansmöjligheter för en hållbar utveckling främst sker genom våra tjänster och i våra kunduppdrag. För att möta våra kunders ökade behov inom området miljö och hållbarhet i olika projekt arbetar vi med att utveckla våra medarbetares kompetens. Hifabs specialister har bred miljö- och hållbarhetskompetens för att planera, samordna följa upp och utreda miljö- och hållbarhetsfrågor i till exempel bygg- och anläggningsprojekt. Vi erbjuder även strategiska tjänster för social och ekologisk hållbar utveckling i företag, organisationer och offentlig sektor.

Tjänster inom Miljö & hållbarhet:

- Byggmiljö
- Mark och vatten
- Strategisk hållbarhet
- Social hållbarhet
- Miljökonsekvensbeskrivningar

- Stöd i byggprocessen
- Cirkulär ekonomi
- Ekonomisk analys

För exempel på några genomförda projekt under 2018, se sidan 14-15.

Vision och mission

Vår mission och vårt erbjudande

Vi erbjuder tjänster för projektledning och strategisk rådgivning inom bygg- och anläggningsbranschen. Vi leder projekt och processer mot uppsatta mål och bidrar till våra kunders framgång.

Vår vision och målbild

Hifab är marknadens främsta projektledningsföretag – våra kunders och medarbetares förstahandsval.

Värdegrund

Vår värdegrund bygger på tre värdeord som är vägledande i det dagliga arbetet – samverkan, engagemang och affärsmässighet. Vår värdegrund utgör tillsammans med vår vision och mission grundfundament i vår verksamhet.

- **Samverkan** – Vårt arbete är viktigt och vi samarbetar för att lösa problem, dela vår kunskap och återanvända smarta lösningar. Tillsammans är vi starkare.
- **Engagemang** – Vi är lyhörda och förstår kundernas önskemål och förväntningar. Vi känner stolthet över våra kollegor, vårt företag och det vi levererar. Vi bidrar aktivt till våra kunders framgång.
- **Affärsmässighet** – Vi är öppna och pålitliga i våra relationer med kollegor, kunder och samarbetspartners. Vi värderar våra leveranser. Vi siktar framåt och intar en ledande position på våra marknader.

Hifabs väsentliga hållbarhetsfrågor

Intressentanalys

För att vårt hållbarhetsarbete ska vara relevant för våra intressenter är det viktigt för oss att lyssna in deras syn och förväntningar på vårt hållbarhetsarbete. Under 2017 genomfördes, som del av vår väsentlighetsanalys, en intressentdialog i form av ett antal intervjuer med våra mest prioriterade intressenter – kunder, medarbetare,

ägare och leverantörer. De intressentgrupper som är mest prioriterade är de grupper som har störst påverkan på vårt arbete och som vi påverkar mest genom vår verksamhet. Resultatet av denna dialog är fortfarande relevant och en sammanfattning redovisas i tabellen nedan.

Hifabs prioriterade intressenter	Dialogform	Viktiga frågor
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Kundundersökning (NPS)• Möten, mässor och konferenser	<ul style="list-style-type: none">• Kundnöjdhet• Trender• Pågående projekt
Medarbetare	<ul style="list-style-type: none">• Årlig medarbetarundersökning• Årliga medarbetarsamtal• Medarbetarträffar och konferenser• Dialogmöten med facken• Daglig avstämning och interaktion• Avdelningsmöten• Arbetsmiljökommittémöten• Kvartalsvis VD-info	<ul style="list-style-type: none">• Attrahera och utveckla befintliga medarbetare• Attrahera nya medarbetare• Engagerade medarbetare• Arbetsmiljö och hälsa• Anti-korruption• Uppförandekod• Mänskliga rättigheter
Ägare	<ul style="list-style-type: none">• Styrelsemöten• Bolagsstämma• Delårsrapporter• Årsredovisning• Hållbarhetsredovisning• Pressmeddelanden	<ul style="list-style-type: none">• Strategisk inriktning• Finansiell ställning• Lönsamhet• Måluppfyllnad
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none">• Upphandling/inköp• Leverantörsträffar	<ul style="list-style-type: none">• Samverkan• Uppförandekod

Utöver ovanstående intressenter är vi aktiva i dialog med aktörer såsom myndigheter, branschorganisationer, media

samt skolor och universitet. Tabellen nedan visar exempel på organisationer som Hifab är medlem i.

Branschorganisationer	
Energi och miljötekniska föreningen	Stockholms Handelskammare
Innovationsföretagen	Stockholms Klimatpakt
Miljörevisorerna i Sverige	Sweden Green Building Council (SGBC)
Näringslivets Miljöchefer	Södra Sveriges Byggnadstekniska Samfund (SSBS)
SBR Byggingenjörerna	Västsvenska Handelskammaren
Stockholms Byggnadsförening	

Risakanalys

All affärsverksamhet är förenad med ett visst mått av risktagande. Hifabs verksamhet påverkas av en rad olika faktorer varav vissa ligger inom företagets kontroll medan andra ligger utanför. Under 2018 har vi arbetat vidare med verksamhetens hållbarhetsrisker och osäkerheter. Vi har haft som målsättning att komplettera vår riskanalys och tydliggöra vår riskhantering inom området hållbarhet.

En riskworkshop genomfördes med Hifabs ledningsgrupp och företagets hållbarhetsrisker analyserades utifrån parametrarna sannolikhet, konsekvens och påverkan. Riskerna sammanfattas nedan och är kategoriserade inom följande områden; Miljö, Personal, Sociala förhållanden, Mänskliga rättigheter och Motverkande av korruption.

Det område som främst hamnar i riskzon för vår verksamhet är korruption – både i den svenska och utländska verksamheten. Vi har under 2018 haft fokus på riskerna med korruption och har bland annat arbetat med att stärka våra interna projektprocesser och rutiner. Ett exempel är det verktyg som vi har tagit fram och som testas i vår verksamhet i Bangladesh. En kartläggning genomförs inför varje projekt och verktyget skattar eventuella risker med exempelvis kunder och leverantörer. Verktyget ska fungera som ett stöd till ledning och projektledare och hjälper dem att ta mer underbyggda beslut i sin vardag.

Vi har även utvecklat vår uppförandekod med en anti-korruptionspolicy som ska ge vägledning åt både våra medarbetare och samarbetspartners. Se sidan 10.

Riskhantering

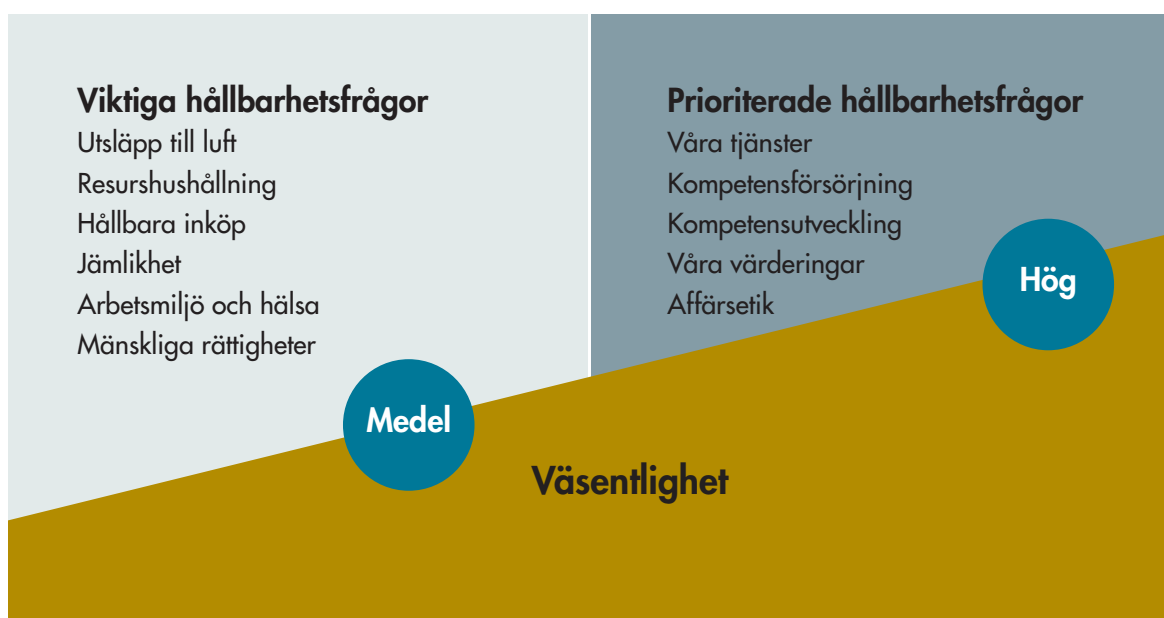
Område	Beskrivning av risk	Hantering	Utfall 2018
Miljö	Utsläpp av miljöfarliga ämnen till mark/vatten kopplat till vår verksamhet inom industri.	<ul style="list-style-type: none"> Säkerställa att rutiner inom industriverksamheten även omfattar miljörisker och hantering av dessa. 	<ul style="list-style-type: none"> Förbättrad process och rutiner i samband med uppstart av projekt.
Personal	Kompetensbrist i branschen skapar utmaningar att rekrytera, attrahera och behålla kompetenta medarbetare.	<ul style="list-style-type: none"> Stärka vår företagskultur genom att arbeta med värdebaserat medarbetarskap. Kompetens- och ledarskapsutveckling Attraktivt medarbetarerbjudande 	<ul style="list-style-type: none"> Utvecklat vårt gemensamma utbildningspaket, Hifab PRO, med bland annat certifiering i PMP* Systematiserat erfarenhetsutbyte Mentorskapsprogram Chefsforum för utveckling av ledarskapet
Sociala förhållanden	Risker för olyckor, fysiska och psykiska arbetsskador/ohälsa.	<ul style="list-style-type: none"> Systematiskt arbetsmiljöarbete Uppförandekod Friskvårdsarbete och hälsokontroller Arbetsmiljöpolicy Uppföljning via medarbetarundersökning (1 ggr/år) och medarbetarsamtal (2 gång/år) 	<ul style="list-style-type: none"> 3 st utbildningar för chefer inom arbetsmiljöområdet (ca 25 chefer/ utbildning) Utbildning av nya medarbetare i Hifabs uppförandekod Uppstart för att se över Hifabs projektprocesser: <i>Effektiva processer.</i>
Mänskliga rättigheter	Risk för diskriminering och trakasserier.	<ul style="list-style-type: none"> Systematiskt arbetsmiljöarbete Uppförandekod Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier Uppföljning via medarbetarundersökning (1 ggr/år) och medarbetarsamtal (2 gång/år) 	<ul style="list-style-type: none"> Årlig signering av uppförandekod Utbildning av nya medarbetare i Hifabs uppförandekod
Motverkande av korruption	Risk för otillbörligt agerande i samband med affärsuppställning.	<ul style="list-style-type: none"> Uppförandekod för medarbetare och samarbetspartners. Visselblåsarfunktion Internrevision Attestrutiner Utbildningsinsatser 	<ul style="list-style-type: none"> Under 2018-2019 görs ett omfattande arbete med att säkerställa hanteringen av korruptionsrisker. Ett riskanalysverktyg tas fram, uppförandekoden uppdateras, en anti-korruptionspolicy tas fram, operativa rutiner tas fram, medarbetare genomgår utbildning. Utbildning av nya medarbetare i Hifabs uppförandekod Utbildning i antikorruption

*PMP står för Project Management Professional och är en av världens mest etablerade certifieringar inom projektledning. Certifieringen utfärdas av PMI, Project Management Institute.

Väsentlighetsanalys

Under 2017 genomförde Hifab en väsentlighetsanalys för att identifiera och prioritera företagets väsentliga hållbarhetsfrågor. Den bestod av en omvärldsanalys, intressentdialog med prioriterade intressentgrupper samt en workshop där koncernledningen prioriterade de väsentliga hållbarhetsfrågorna utifrån dess påverkan på

miljö/människor och Hifabs varumärke/resultat. Under 2018 har koncernledningen gjort en analys över Hifabs hållbarhetsrelaterade risker och hur dessa hanteras. Utifrån riskanalysens resultat valde ledningen att lyfta affärsetik från en viktig till en prioriterad hållbarhetsfråga.



Prioriterade hållbarhetsfrågor

- **Våra tjänster.** Vi har gjort bedömningen att vårt uppdragsarbete och därigenom våra tjänster är den hållbarhetsfråga där vi har störst påverkansmöjlighet.
- **Kompetensförsörjning.** Våra medarbetare är vår mest värdefulla tillgång. Att behålla befintliga medarbetare och att attrahera nya, och därmed vara en attraktiv arbetsgivare, är förutsättningen för vår kompetensförsörjning.
- **Kompetensutveckling.** Vi lever i en snabbväxande värld. Att ha god kännedom om våra kunders behov och ha rätt kompetens för att tillgodose dessa är utgångspunkten för vår kompetensutveckling.
- **Våra värderingar.** Våra värderingar och värdegrund är något som vägleder oss i de val vi gör varje dag och något som särskiljer oss från våra konkurrenter.
- **Affärsetik** Vi anser att en god affärsetik är grunden för ett företags hållbarhetsarbete. Vi förväntar oss god affärsetik från våra kunder, samarbetsparters och medarbetare.

Hifabs hållbarhetsstyrning

Hifabs verksamhetsstyrning

Hifab arbetar strukturerat genom sitt verksamhetssystem. Hållbarhetsarbetet styrs på samma sätt som koncernens övriga verksamhet det vill säga genom HVS – Hifabs Verksamhetssystem. Ledningen är involverad i vårt verksamhetssystem genom återkommande möten och vår CEO godkänner och signerar policys varje år.

Hifab är sedan 1996 certifierat i enlighet med ISO 9001 och sedan 2001 enligt ISO 14001. Utifrån dessa två standarder för kvalitet och miljö arbetar vi för att främja bästa möjliga teknik och minimera risker i våra uppdrag. Sedan 2004 har vi ett integrerat certifierat verksamhetssystem som omfattar både kvalitet och miljö. Verksamhetssystemet omfattar även kraven i AFS 2001:01 avseende systematiskt arbetsmiljöarbete. Under år 2018 har Hifab genomfört dels en uppgraderingsrevision till nu gällande standarder (ISO 9001:2015 / ISO 14001: 2015) dels en förnyelserevision för förlängning av certifikatets giltighet.

Som komplement till verksamhetssystemet har Hifab en rad hållbarhetsrelaterade policys, till exempel:

- Uppförandekod
- Anti-korruptionspolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Policy mot kränkande särbehandling och trakasserier
- Policy för mångfald i styrelsen
- Miljöpolicy
- Resepolicy

Hifabs uppförandekod

Vår uppförandekod fungerar som en vägledning för alla medarbetare och används som ett verktyg i vår vardag – både i uppdragsrelaterade och interna projekt. Uppförandekoden tydliggör de principer som stöttar oss i rollen som arbetsgivare och i rollen som medarbetare, i förhållande till andra medarbetare, kunder och samarbetspartners. Uppförandekoden är baserad på Global Compact och utgår från våra sju huvudprinciper, se nästa sida.

Tillämpning och uppföljning

Hifabs uppförandekod omfattar alla medarbetare oavsett position. Alla chefer har ett särskilt ansvar att verka för tillämpningen av uppförandekoden och vi för en löpande dialog kring de situationer vi ställs inför. Avsteg från uppförandekoden rapporteras till närmaste chef eller till någon i koncernledningen.

För att alla våra medarbetare ska ha kunskap om uppförandekoden, och leva utefter våra värderingar, har en utbildning tagits fram. Vår målsättning är att 100 % av våra medarbetare ska ha gått igenom utbildningen till och med 2020.

Visselblåsarfunktion

I slutet av 2018 införskaffades en ny visselblåsarfunktion. Tidigare har detta hanterats internt men för att säkerställa anonymitet vid rapportering av eventuella oegentligheter, så har Hifab valt att anlita en extern tjänst för detta ändamål. Funktionen är tänkt att användas där Hifab bedriver projekt, i och utanför Sverige, och får nyttjas av alla som medverkar i Hifabs projekt, både medarbetare och externa aktörer.

Uppförandekodens sju huvudprinciper



Integritet

Alla medarbetare ska undvika situationer där deras personliga eller ekonomiska intressen kan komma i konflikt med företagets. Gemensamt tar vi ansvar för att inte sprida information som kan skada någon eller företaget samt ansvarar för att företagets tillgångar skyddas från förlust, stöld och missbruk.



Jämställdhet och mångfald

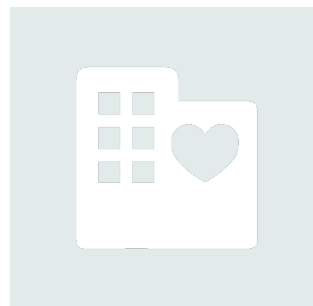
Vi utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och att alla medarbetare ska ha samma grundläggande möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Vårt arbetsklimat ska kännetecknas av respekt och rättvisa förhållanden mellan individer och grupper.

Ingen ska diskrimineras.



Yttrande- och föreningsfrihet

Vi respekterar våra medarbetares rätt att välja om de vill företrädas av fackföreningar vid kollektivavtalsförhandlingar eller inte. Ingen medarbetare ska diskrimineras för att denna rätt utövas.



En god arbetsmiljö

Alla medarbetare ska erbjudas en god, säker och hälsosam arbetsmiljö där alla gemensamt bidrar till trivsel, effektivitet och säkerhet. En god arbetsmiljö är inte bara trygg, den ska även leda till personlig utveckling och arbetstillfredsställelse.



Personlig utveckling

Vi vill behålla och utveckla våra medarbetare. Genom att erbjuda fortlöpande utvecklingsmöjligheter ska varje medarbetare få den kompetensutveckling som krävs för att nå resultat och säkerställa våra affärsåtaganden.



Kommunikation

Hos oss råder en öppen och konstruktiv dialog baserad på respekt för varje individ. Alla medarbetare har tillgång till information om företagets övergripande mål, strategier och har en dialog med sin närmaste chef om hur de egna insatserna bidrar till helheten. Alla chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar att säkerställa tillgång till den information som behövs för att varje medarbetare ska kunna utföra sitt arbete på ett effektivt sätt.



Orättvisa arbetsvillkor & tvång

Vi accepterar ingen form av utnyttjande av barn eller andra utsatta grupper på arbetsmarknaden.



Global Compact

FN:s Global Compacts tio grundprinciper bygger bland annat på FN:s deklaration om de mänskliga internationella rättigheterna. De tio principerna omfattar områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och korruption.

Resultat 2018

Här nedan beskriver vi hur vi arbetar med våra fem prioriterade hållbarhetsfrågor och resultatet av vårt arbete under året.

Våra tjänster

Vårt uppdragsarbete, och därigenom våra tjänster, är den hållbarhetsaspekt där vi har störst påverkansmöjlighet.

För att skapa mätbarhet på våra tjänster har vi valt en indikator som bygger på hur stor andel av våra uppdrag som bedrivs i miljöstyrda projekt. För att kategoriseras som ett miljöstyrt projekt måste en (eller flera) av följande parametrar vara uppfyllda:

- att det finns miljökrav från kunden
- att det finns ett miljöprogram (eller andra styrande dokument för miljöarbetet) i projektet
- att det finns en miljöutredning (eller kommer att upprättas en inom ramen för projektet)

Under 2018 startades totalt 915 (919) projekt vilket inkluderar hela verksamheten (Hifab AB, DU-Teknik, Hifab International och Hoy). Av dessa var 44 % (41 %) så kallade miljöstyrda projekt.

Genom att våra medarbetare har hög kunskap och medvetenhet om miljö och hållbarhetsfrågor kan vi vara med och påverka våra kunder och uppdrag så att andelen miljöstyrda projekt ökar. Därför är det viktigt att kontinuerligt utbilda våra medarbetare inom området. Under 2019 kommer vi därför lansera Hifabs hållbarhetsutbildning.

En annan viktig aspekt som bidrar till att vi kan påverka och bistå våra kunder är vårt verksamhetssystem. Hifabs verksamhetssystem är centralt i arbetet med att tydliggöra hur miljö och hållbarhet bör beaktas tidigt i ett projekt. Systemet bidrar med bland annat checklistor som används i uppstartsprocessen av ett projekt. Genom miljöchecklistor kan vi göra våra kunder medvetna om hur vi kan stötta dem i dessa frågor och vilken typ av kompetens som vi har att erbjuda.

För att säkerställa att vi levererar tjänster som ligger i linje med våra kunders förväntningar mäter vi kundnöjdhet enligt nyckeltal Net Promoter Score (NPS). Hifabs mätningar av kundnöjdhet genomförs kvartalsvis för de uppdrag som nyligen har avslutats. Resultatet presenteras som ett nyckeltal enligt NPS baserat på frågan "Hur troligt är det att du skulle rekommendera Hifab till en branschkollega". Hifabs måltal för NPS är 20 där utfallet för 2018 blev 19,1, att jämföra mot 27,6 föregående år. Mätningen baseras på förhållandevis få svar varför variationen kan vara relativt stor mellan mättillfällena. Tittar vi på resultatet från de senaste fem åren kan vi se en tydlig trend mot ökad kundnöjdhet.

Vi följer upp resultatet från kundundersökningen kontinuerligt och i vårt marknadsarbete har vi under 2018 fortsatt att lokalisera prioriterade kunder och bjudit in till kund- och leverantörsträffar. Genom utbildningsinsatser inom bland annat praktisk projektledning ser vi även till att våra medarbetare kan leverera tjänster på ytterligare hög nivå för att höja kundnöjdhet.

Indikator	Resultat 2018	2017	2016	2015	2014
Andel nya uppdrag i miljöstyrda projekt	44 %	41* %	-	-	-
NPS	19,1	27,6	18,1	11,3	10

Mätning av andel miljöstyrda projekt sker i Hifab verksamhetssystem där alla nya uppdrag registreras.

* Resultatet från 2017 har blivit korrigerat sedan förra rapporten. Föregående år exkluderades DU-Teknik och vår utlandsverksamhet i beräkningen men dessa siffror har nu korrigerats och resultatet inkluderar hela Hifabs verksamhet.

Kompetensförsörjning

Att behålla befintliga medarbetare och att attrahera nya, och därmed vara en attraktiv arbetsgivare, är förutsättningen för vår kompetensförsörjning.

Som indikatorer för kompetensförsörjning har vi mättal som bygger på Hifab som attraktiv arbetsgivare. För våra befintliga medarbetare har vi valt att mäta medarbetarindex (MI), ledarskapsindex (LI) samt i vilken utsträckning våra medarbetare rekommenderar Hifab som arbetsgivare (eNPS, Employee Net Promoter Score). Gällande medarbetarindex (MI) och ledarskapsindex (LI) finns det ingen signifikant skillnad på resultatet jämfört med föregående år. Vi är glada över att se att vi fortsatt ligger över branschsnittet. Resultatet för eNPS blev 10 (15).

Något som bör noteras är att vi även inom detta område ligger högre än snittet. Utifrån resultatet av våra medarbetarundersökningar tar vi fram planer för hur vi ska arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare. I det arbetet tar vi fasta på det som lyfts som våra styrkor, som till exempel utvecklingsmöjligheter inom Hifab, de intressanta projekt som man som medarbetare får vara med och driva, kompetenta kollegor samt att Hifab är en trivsam arbetsplats där man hjälper varandra. Vi behöver också säkerställa att våra chefer har tillräckligt med tid för sina medarbetare samt se över hur samverkan mellan våra avdelningar kan förbättras ytterligare.

En annan indikator som vi följer för att säkerställa att Hifab är en attraktiv arbetsgivare är antalet nyanställda. Under 2018 minskade antalet nyanställda från 67 till 44. Minskningen skedde i såväl den svenska som den internationella verksamheten. Minskningen härleds främst till kompetensbrist i branschen, minskad personalomsättning samt de åtgärder som har genomförts för att renodla verksamheten med projektledningstjänster och utvalda specialområden.

Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare sker kontinuerligt. Några konkreta insatser som har skett under året är bland annat:

- Utvecklat vårt gemensamma utbildningspaket, Hifab PRO, med bland annat certifiering inom projektledning
- Systematiserat erfarenhetsutbyte
- Mentorsprogram
- Chefsforum för utveckling av ledarskapet

Indikator	Resultat 2018	Resultat 2017	Extern jämförelse*
Medarbetarindex	72	73	68
Ledarskapsindex	78	77	73
eNPS	10	15	9**
Antal nyanställda	44	67	–

Mätning av medarbetarindex, ledarskapsindex och eNPS sker i Hifabs årliga medarbetareundersökning.

*Extern jämförelse är statistik från Zondera databas mellan 2015-2018. Zondera är ansvariga utgivare för Hifabs medarbetarundersökningen.

** Medeltal från branschsnitt Sverige

Kompetensutveckling

Att ha god kännedom om våra kunders behov och ha rätt kompetens för att tillgodose dessa är utgångspunkten för vår kompetensutveckling.

Som indikator för kompetensutveckling har vi valt att mäta i vilken utsträckning våra medarbetare förstår våra kunders behov samt i vilken utsträckning de anser att de har rätt kompetens för att möta dessa behov. Det är viktigt för oss att säkerställa att våra konsulter uppfyller de högt ställda kompetenskraven som finns i våra projekt. Under 2018 har vi utvecklat vår utbildningsverksamhet (Projektledarskolan) genom en tydlig paketering och utveckling av innehållet för våra olika målgrupper. Bland utbildningsinsatser kan nämnas praktisk projektledning, en utbildning som leder till PMI-certifiering. Med ett certifierat arbetssätt erbjuds ett kvalitetssäkrat genomförande som särskiljer oss och skapar trygghet i våra leveranser.

Indikator	Resultat 2018	Resultat 2017
Förståelse för våra kunders behov	86	88
Rätt kompetens för att möta våra kunders behov	82	82

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning.

Våra värderingar

Våra värderingar och värdegrund är något som vägleder oss i de val vi gör varje dag och något som särskiljer oss från våra konkurrenter.

Som indikator för våra värderingar har vi valt att mäta i vilken utsträckning medarbetarna har förståelse för våra värderingar samt om de anser att deras chef har ett beteende som överensstämmer med värdegrunden. Här ser vi en sänkning i resultatet något vi arbetar på för att ändra. En konkret insats som har gjorts är den mål- och utvecklingsmall som lanserades i slutet av 2018. Det är en mall som ligger till grund för alla medarbetares utvecklingssamtal. Mallen utgår från våra värderingar och medarbetaren sätter mål utifrån våra värderingsparametrar; samverkan, engagemang och affärsmannaskap. På så vis tydliggör vi Hifabs värderingar för alla medarbetare samt visar på hur alla kan bidra.

2019 inleds med ett strukturerat arbete för att stärka vår företagskultur genom att arbeta med värdebaserat medarbetarskap.

Indikator	Resultat 2018	Resultat 2017	Extern jämförelse*
Tror på Hifabs värderingar	77	82	80
Att Hifabs chefer har ett beteende som överensstämmer med vår värdegrund	85	87	81
Hifab genomsyras av vår värdegrund	56	61	60

Mätning sker i Hifabs årliga medarbetarundersökning.

*Extern jämförelse är statistik från Zondera databas mellan 2015-2018. Zondera är ansvariga utgivare för Hifabs medarbetarundersökningen.

Vår ambition är att vara en aktiv aktör i utvecklingen av ett hållbart samhälle. Arbetet vi gör ska genomsyra våra projekt och nå ut till våra kunder och samarbetspartners. Men det är även av yttersta vikt att våra medarbetare får kunskap om Hifabs strukturerade hållbarhetsarbete. För att stärka Hifabs hållbarhetsprofil internt har vi inkluderat ett avsnitt om hållbarhet i introduktionsutbildningen till alla nya medarbetare samt kommunicerat via intranätet för att skapa medvetenhet om det pågående arbetet. I Hifabs

medarbetarundersökning ställer vi frågor huruvida våra medarbetare anser att vi har en tydlig hållbarhetsprofil. Målsättningen är att denna siffra ska vända och att vi kan se en positiv trend.

Indikator	Resultat 2018	Resultat 2017	Extern jämförelse*
Hifab är ett företag med tydlig hållbarhetsprofil	48	54	-

Affärsetik

Vi anser att en god affärsetik är grunden för ett företags hållbarhetsarbete. Vi förväntar oss god affärsetik från våra kunder, samarbetspartners och medarbetare.

Affärsetik är en viktig del i Hifabs verksamhet och en av Hifabs prioriterade hållbarhetsfrågor. Under det gångna året har vi förstärkt och utvecklat vårt arbete inom affärsetik och ett antikorrupsionsprogram har utvecklats och kommer att implementeras löpande under de närmaste åren.

Under året har bland annat följande insatser gjorts:

- En anti-korrupsionspolicy som kompletterar vår uppförandekod har tagits fram.
- En intern kartläggning har genomförts för att se över rutiner i projekt, vilket har resulterat i att ett arbete kring processer för utvärdering och hantering av risker startats upp. Initialt läggs fokus på vår utlandsverksamhet i Bangladesh där vi ser större risk i den delen av vår verksamhet.
- Ett verktyg för att analysera risker i projekt har tagits fram. Verktyget har testats under 2018. Lansering beräknas ske under 2019.

För att skapa mätbarhet gällande vår affärsetik har vi som indikatorer valt våra utbildningar som är kopplade till ämnet. Utbildningarna syftar till att säkerställa att våra medarbetare har kunskap om Hifabs affärsetiska arbete och värdegrund samt hur vi motarbetar korruption i vardagen.

Under 2017 började vi vårt arbete med att implementera en ny uppförandekod som ska tydliggöra och vägleda våra medarbetare i hur vi agerar mot varandra och andra i vår vardag. I samband med det togs en utbildning

fram. Under 2018 utbildades 41 (22) personer och vår målsättning är att 100 % av våra medarbetare ska ha genomgått utbildningen fram till 2020.

Under nästa år kommer vi lansera två utbildningar i anti-korruption. Den ena är en digital utbildning som ska nå ut till alla medarbetare samt våra blivande samarbetspartners. Den andra utbildningen är en lärarledd utbildning som vänder sig till personer i ledande befattning och den personal som arbetar med projekt utomlands.

Indikator	Resultat 2018	Resultat 2017
Utbildade i uppförandekod*	41 st	22 st

** Mätindikatorn "Utbildade i uppförandekod" har i Hållbarhetsredovisningen 2018 flyttats från avsnitt Våra värderingar till det nya avsnittet Affärsetik. Vi anser att antalet utbildade i vår uppförandekod mäter affärsetik på ett tydligt sätt.*

Hållbara projekt 2018

Diplomerade strategier inom social hållbarhet

Under 2018 har fyra projektledare på Hifab blivit diplomerade strategier inom social hållbarhet. Dalia Rhawi, projektledare på Hifabs kontor i Stockholm är en av dem.

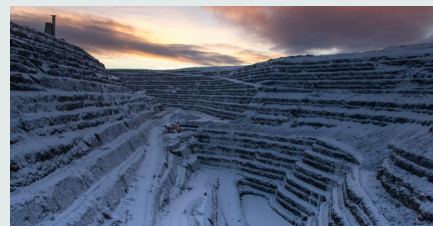
– Social hållbarhet utgår från att vi behöver ta hänsyn till människors grundläggande behov. Vi arbetar för att skapa ett jämställt och jämlikt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa och på lika villkor. Min uppgift är att vi på Hifab ska få in det perspektivet i våra projekt och kunna stötta våra kunder att tänka mer utifrån social hållbarhet. Min förhoppning är att social hållbarhet ska vara en självklar grund för företag att utgå ifrån framöver.

Hifab erbjuder nu strategiska tjänster för social och ekologisk hållbar utveckling till företag, organisationer och offentlig sektor.



Hifab genomför social konsekvensanalys åt Boliden

Boliden bedriver sedan 1968 gruvverksamhet i Aitikgruvan utanför Gällivare. När bolaget bestämde sig för att utöka verksamheten i området tog Boliden beslut om att inkludera en social konsekvensanalys i sin tillståndsansökan. Hifab fick i uppdrag att genomföra och sammanställa en social konsekvensanalys vilket inkluderade djupintervjuer med boende i området för det aktuella nya dagbrottet. En social konsekvensanalys undersöker påverkan på människor från en planerad verksamhet, ur ett socialt perspektiv.



Nätverket cirkulär ekonomi

Inom cirkulär ekonomi står hållbarhet, återanvändande och återvinning i fokus. I dagens och morgondagens samhälle är resurshushållning centralt i en långsiktigt relevant affärsmodell. Under 2018 har Hifab initierat nätverket Cirkulär Ekonomi för att samla kompetens och möjliggöra erfarenhetsutbyte inom områden som berör ämnet. Nätverket riktar sig till alla som är intresserad av, arbetar med, eller vill veta mer om cirkulär ekonomi.



Hållbar stadsutveckling för Täby kommun

Täby kommun driver projektet i Roslags-Näsby och totalt kommer 1400 bostäder att byggas och värdboende, förskola, handel och kontor etableras i området. Kommunen har högt satta mål för stadsdelen när det kommer till hållbar stadsutveckling – både socialt, ekonomiskt och ekologiskt. Täby strävar efter att projektet ska vara ett nationellt föredöme inom hållbarhet, där fokus är på innovation och nytänkande. Hifab bistår Täby kommun med projektledning och ansvar för hållbarhetsarbetet i projektet. Tillsammans arbetar man för att hitta smarta lösningar som minimerar klimat- och miljöpåverkan. Hållbarhet ska genomsyra hela projektet – både i stort som smått!



Trygg elförsörjning ger ökad livskvalitet

Hifabs finska dotterbolag, Hifab Oy, har fått uppdraget att som tekniska experter projektleda ett omfattande driftoptimeringsprojekt i Dhaka, Bangladesh.

Projektet innefattar bygget av en driftsövervakningscentral med ett så kallat SCADA-system som förbättrar styrning och optimering av elnätet. Med hjälp av realtidsövervakning av elnätets komponenter kan man minimera och förebygga risker för överbelastning och felsituationer i nätet. Stabil elförsörjning är en av de viktigaste komponenterna i arbetet med att nå jämställdhet och en högre levnadsstandard i utvecklingsländer.



75 % återanvända möbler i Aritcos nya hållbara kontor

När Aritco Lift AB skulle flytta och byta kontor hade de en tydlig vision: det nya kontoret skulle gå i hållbarhetens tecken och över 75 % av möblerna skulle vara begagnade eller tillverkade av återanvänt material. Utöver det skulle det nya kontoret vara aktivitetsbaserat och anpassat till över 100 medarbetare samt inrymma en produktionsyta för företagets hissar. Aritco tog hjälp av Hifab Lokalutveckling som under resans gång har stöttat med bland annat förändringsledning och processer kring förnyat arbetssätt.



Hållbara livsstilar – Expertstöd inom projektdesign och utvärdering

Under projektet "Hållbara Livsstilar: genomförande, utvärdering och lärande" samarbetade fem kommuner tillsammans; Borås, Göteborg, Linköping, Malmö och Umeå. Projektet innefattade planering, genomförande och utvärdering av insatser för hållbara livsstilar.

Hifabs uppdrag var att utvärdera och mäta effekter av de fem kommunernas insatser för att stärka hållbara livsstilar bland sina medborgare.

Under projektets gång coachade Hifabs hållbarhetskonsulter kommunerna i deras arbete. Hifab har samlat in lärdomar under projektets gång och tagit fram en handbok och workshopsmaterial. Handboken hjälper att förstå olika aspekter i planeringsarbetet, exempelvis definiering av syfte och vilka förutsättningar och faktorer som kan påverka utvärderingen av insatsens effekt.

HÅLLBARA LIVSSTILAR

HUR DU LYCKAS MED
INSATS & UTVÄRDERING

GRI-Index 2018

Redovisning enligt tabellen nedan är inspirerad av Global Reporting Initiatives, GRI Standards.

Standard nr	Beskrivning	Information/svar
102-1	Namn på organisationen	Hifab Group AB
102-2	Organisationens huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	ÅR s.3
102-3	Plats för organisationens huvudkontor	Sveavägen 167, 3tr, Box 19090, 104 32 Stockholm
102-4	Lokalisering/länder där organisationen är verksam	ÅR s.17, not 15
102-5	Ägarförhållanden och juridisk form	ÅR s.20-21
102-6	Organisationens verksamhetsområden och kunder	ÅR s.23-26
102-7	Organisationens omfattning (antal anställda, omsättning m m)	År s.4, ÅR s.24, ÅR s.45
102-8	Information om anställda, typ av anställning, kön m m	ÅR s.46
102-9	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	Hifabs tjänster levereras i första hand av egna medarbetare, i andra hand anlitas underkonsulter. Hifab har samarbetsavtal med 125 underkonsulter.
102-10	Betydande förändringar inom organisationen och dess leverantörskedja	Inga betydande förändringar
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	Hifab är undertecknande medlem i FN:s Global Compact, se s.3
102-12	Externa initiativ och principer som organisationen har anslutit sig till	Global Compact sedan 2016 som undertecknande medlem
102-13	Medlemskap i bransch- och intresseorganisationer, nationella och internationella	s.5
102-14	Uttalande från organisationens högsta tjänsteman om betydelsen av hållbarhet och strategin för att adressera hållbarhetsfrågor	s.3
102-16	Beskrivning av grundläggande värderingar och vägledande principer inom organisationen	s.4
102-18	Lednings- och organisationsstruktur	ÅR s.23
102-40	Förteckning över intressenter	s.5
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Hifab AB omfattas av kollektivavtal
102-42	Identifiering och urval av intressenter	s.5
102-43	Process för involvering av intressenter	s.5
102-44	Väsentliga frågor som lyfts av intressenter	s.5
102-45	Verksamheter som inkluderas i redovisningen/räkenskaperna	Hifab Group AB inkl dotterbolag
102-46	Process för att definiera väsentliga hållbarhetsfrågor och implementera redovisningsprinciper	s.7
102-47	Förteckning över väsentliga hållbarhetsfrågor	s.7
102-48	Korrigeringar av rapporterad information i tidigare års redovisningar	s. 10. Våra tjänster, korrigering av antal projekt s. 13. Mätindikator "Utbildade i uppförandekod" flyttad till Affärsetik
102-49	Betydande förändring i rapportering jämfört med tidigare år	Ny väsentlighetsanalys, prioritering av hållbarhetsfrågor och indikatorer.
102-50	Redovisningsperiod	2018-01-01 – 2018-12-31
102-51	Datum för tidigare lämnad rapport	April 2018
102-52	Redovisningscykel	Årlig
102-53	Kontaktperson för frågor kring hållbarhetsredovisningen	Fredrik Holmström, Hållbarhetschef fredrik.holmstrom@hifab.se, 010-476 60 00
102-54	Åberopande av hur redovisningen svarar upp mot GRI Standard	Hållbarhetsredovisningen är upprättad med Global Reporting Initiative standards som inspiration.
102-55	GRI index	s.16
102-56	Extern verifiering av rapport	s.17
103-1	Motivering till väsentliga hållbarhetsfrågor samt avgränsningar	s.7
103-2	Beskrivning av hur organisationen hanterar sina väsentliga hållbarhetsfrågor	s.10-12
103-3	Utvärdering av organisationens hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor	s.10-12

Revisorns yttrande

Deloitte.

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Hifab Group AB, org.nr 556394-1987

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm

Johan Telander
Auktoriserad revisor

**Vår vision är att vara
marknadens främsta projekt-
ledningsföretag – våra
kunders och medarbetares
förstahandsval**

Hifab